

Cagliari 03/07/2024

*[Handwritten signature]*



**ASL Cagliari**

**Regolamento per:**

**IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

AAAD1-EMAC *[Handwritten signature]*

AREA  
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA AREA SANITÀ**

FASSIO *[Handwritten signature]*

VILFPL *[Handwritten signature]*

EP-CGIL *[Handwritten signature]*

ANALDO ASSOCIATI *[Handwritten signature]*

ASCO TI *[Handwritten signature]*

Versione  
Giugno 2024

## Sommario :

### *CAPO I - Dirigenza area Sanità*

Art. 1 - Incarichi della Dirigenza dell'area area Sanità

Art. 2 - Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)

Art. 3 - Incarichi di Direzione di Presidio Ospedaliero, di Distretto Sanitario, di Struttura Complessa

Art. 4 - Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice

Art. 5 - Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Art. 5 bis Disposizioni particolari relative al requisito dell'assegnazione al Dipartimento/Distretto/Struttura per Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice, Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e quale articolazione interna di struttura complessa, e incarichi professionali di alta specializzazione

Art. 6 - Incarichi professionali di base

### *CAPO II - Norme comuni*

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 8 - Durata degli incarichi dirigenziali

Art. 9 - Valutazione di fine incarico

Art. 10 - Rinnovo dell'incarico o affidamento di incarico diverso

Art. 11 - Revoca degli incarichi dirigenziali

Art. 12 - Sostituzioni

### *CAPO III - Graduazione degli incarichi dirigenziali*

Art. 13 - Premesse metodologiche

Art. 14 - Individuazione degli incarichi

Art. 15 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Art. 16 - Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice

Art. 17 - Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 18 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 19 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 20 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 21 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 22 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 23 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 24 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 25 - Disposizioni particolari

Art. 26 - Norme finali e transitorie



VICAPL 



**CAPO I****Conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali****Art. 1****Incarichi della Dirigenza area Sanità**

1. Ai dirigenti dell'Area Sanità sono conferibili incarichi di natura gestionale, ovvero di natura professionale (art. 21, comma 2, del CCNL del 23/01/2024).
2. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024, le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti di cui all'art. 1 comma 1, del predetto contratto sono distinti in:

Incarichi gestionali:

- a) Direzione di Dipartimento (DIP);
- b) Direzione di Presidio Ospedaliero (equiparato all'incarico di struttura complessa);
- c) Direzione di Distretto Sanitario (equiparato all'incarico di struttura complessa);
- d) Direzione di Struttura Complessa (S.C.);
- e) Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale o Distrettuale (S.S.D.);
- f) Responsabile di Struttura Semplice (S.S.).

Incarichi professionali:

- a) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
- b) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, struttura semplice, o semplice dipartimentale o distrettuale;
- c) Incarico professionale di alta specializzazione;
- d) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- e) Incarico professionale iniziale, conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.

**Art. 2****Incarichi di Direzione di Dipartimento**

1. L'incarico di Direzione di Dipartimento (DIP) è conferito ai sensi dell'art 17bis DLgs 502/1992 e della LR 17/2021 art.34 lett i), dal Direttore Generale dell'Azienda fra i Dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento. Il Direttore di Dipartimento resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo Direttore di Dipartimento.
2. Il Direttore di Dipartimento ha responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa nonché responsabilità di tipo funzionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, ai sensi dell'art. 17 bis del D.lgs. n. 502/92 e smi.
3. Per la durata dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di S.C. che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del Dipartimento.
4. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di Dipartimento la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024.

**Art. 3****Incarichi di Direzione di Direzione di Presidio Ospedaliero, di Distretto Sanitario e di Struttura Complessa**

1. L'incarico di Direzione di Presidio Ospedaliero e di Direzione di Distretto Sanitario, di cui al D.lgs. n. 502/1992, sono equiparati all'incarico di Struttura Complessa.
2. L'incarico di Direzione di Struttura Complessa (S.C.) è conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 24, comma 1 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024 ("Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti") e comma 7 (le Aziende ed Enti formulano, in via **preventiva secondo le tipologie di relazioni sindacali previste dai CCNL vigenti nel tempo**, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi. I criteri per il conferimento degli incarichi di Direttore S.C., come previsto dal comma 11 art. 23 del CCNL 23/01/2024, sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alle capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate).
3. Ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento degli incarichi di direzione di S.C. relativi alla dirigenza medica, veterinaria e sanitaria non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del medesimo Decreto.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi dei commi 1 e 2 si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 8 del d.lgs. 502/92 e smi in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.
5. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024.

**Art. 4****Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice**

1. Gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale o Distrettuale(SSD) o Struttura Semplice quale articolazione interna di struttura complessa (SS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti dell'area Sanità appartenenti al SSN, con le modalità previste all'art. 23 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.
2. Gli **incarichi di Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD)** sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto. Gli **incarichi di Responsabile di SS** sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di S.C. di afferenza (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata). In caso di vacanza delle figure dirigenziali indicate viene fatto riferimento alla posizione gerarchicamente superiore definita in base all'assetto organizzativo aziendale.
3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, specificando:
  - a) Tipo di incarico da affidare;
  - b) Requisiti richiesti;
  - c) Durata dell'incarico;

- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende o Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore proponente (di cui al comma 2) tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti, alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, alla produzione scientifica, mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

La formulazione della proposta, da parte del Direttore della struttura di riferimento, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato e deve prevedere una terna di candidati al conferimento dell'incarico.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati. Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme e motivato che viene inviato al Direttore proponente per formulare nuova proposta.

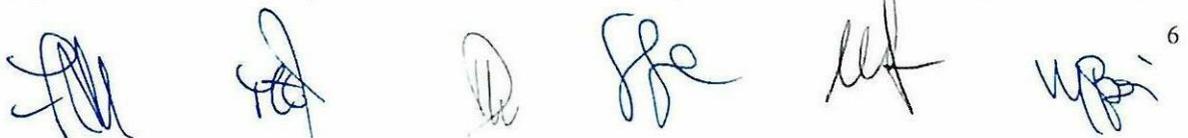
Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di responsabile di SSD tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per l'incarico di responsabile di S.S., tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari della S.C. per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

4. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Responsabile di SSD la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024.



**Art. 5** Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, o di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

1. Gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale costituiscono articolazioni funzionali che assicurano prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. L'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale è un



incarico che può essere collocato funzionalmente sia all'interno di una struttura complessa che all'interno del dipartimento o distretto e rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL del 23/01/2024. L'incarico di **altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale** è un incarico collocato all'interno di una struttura complessa o di una struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL del 23/01/2024. **Le percentuali complessive aziendali degli incarichi di cui all'art. 22, comma 1, par. II lettere a) e b) sono distribuite tra le varie UO/Service proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità**

Gli **incarichi professionali di alta specializzazione** sono articolazioni funzionali che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresentano il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari del SSN, con le modalità previste all'art. 23 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire. Gli **incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche e sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire. **Tale tipologia di incarico è conferita ai sensi dell'art. 22 co. 2 CCNL 23/01/2024, senza la procedura di cui al comma 9 dell'art. 23 e il relativo conferimento sarà effettuato dal Direttore Generale sulla base della proposta formulata dal Direttore della struttura di riferimento.**

2. Gli **incarichi di Altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale** sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento o Distretto ovvero del Direttore della struttura complessa di afferenza dell'incarico, qualora collocato funzionalmente all'interno di una S.C.. Gli **incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale**, gli **incarichi professionali di alta specializzazione** e gli **incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo** sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata).

3. In caso di vacanza delle figure dirigenziali su indicate viene fatto riferimento alla posizione gerarchicamente superiore definita in base all'assetto organizzativo aziendale.

4. I suddetti incarichi, **ad eccezione di quelli professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo**, vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende o Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

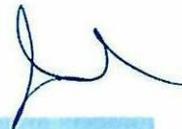
Per la proposta il Direttore proponete di cui al comma 2 tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti, alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, alla produzione scientifica, mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

La formulazione della proposta, da parte del Direttore S.C./ Responsabile SSD che deve essere effettuata per ogni incarico previsto nell'avviso, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato e deve prevedere una terna di candidati al conferimento dell'incarico.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati. Il Direttore Generale, relativamente agli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, sentito il parere del Direttore Sanitario Aziendale, valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme. Il parere motivato difforme è motivato per iscritto al Direttore proponente il quale viene invitato a ripetere la proposta.

Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per gli altri incarichi professionali, tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari della S.C. per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.



## Art. 6

### Incarichi professionali iniziali

1. Gli incarichi professionali iniziali sono attribuiti a dirigenti medici e veterinari e sanitari con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova di cui all'art. 22, comma 2 del CCNL vigente.

2. Gli IP iniziali sono conferiti a tutti i dirigenti all'atto della prima assunzione, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzione di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma



5 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 e art. 59 comma 2, lett. a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

3. Gli incarichi professionali ai neo-assunti sono conferiti dal Direttore Generale su proposta Direttore S.C./ Responsabile SSD di appartenenza, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività nel SSN. .

## CAPO II Norme comuni agli Incarichi di tutte Le Dirigenze

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.

### Art. 7 Contratto integrativo individuale di lavoro per il conferimento dell'incarico

1. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024 l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

- data di inizio e fine dell'incarico;
- area e disciplina o profilo di appartenenza;
- tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 23/01/2024;
- durata del periodo di prova nei contratti di conferimento incarico di Struttura Complessa;
- sede e Struttura dell'attività lavorativa;
- il trattamento economico (retribuzione di posizione complessiva) correlato alla tipologia dell'incarico conferito e conseguente alla graduazione delle funzioni aziendale;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art.17 bis del D.Lgs. n. 502/1992.

5. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 23, comma 12, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 23/01/2024.

6. Nella stipulazione dei contratti individuali l’Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

#### **Art. 8**      **Durata degli incarichi dirigenziali**

Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E’ fatto salvo l’incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell’interessato o nei casi di risoluzione previsti dall’art. 7.

#### **Art. 9**      **Valutazione di fine incarico**

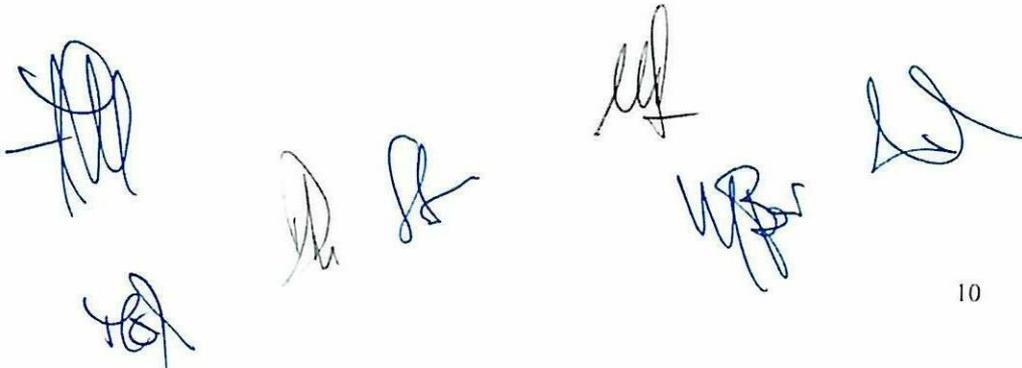
1. Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all’art. 57 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.
2. Le valutazioni sono effettuate di norma entro la scadenza dell’incarico, al fine dei conseguenti adempimenti aziendali ed allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l’affidamento di altro incarico nell’ottica di un’efficace organizzazione dei servizi ai sensi dell’art. 57, comma 2, lettera a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, come parzialmente modificato dall’art. 22, comma 2 del CCNL Area Sanità del 23/01/2024.
3. Per le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti si richiama interamente quanto previsto negli artt. da 58 a 62 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019. .

#### **Art. 10**      **Rinnovo dell’incarico o affidamento di incarico diverso**

1. Ai sensi dell’art. 23 comma 7 CCNL 2019 – 2021, qualora l’Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto secondo le tipologie di relazioni sindacali previste dai CCNL vigenti nel tempo, le disposizioni legislative in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell’incarico. Resta ferma la garanzia di cui all’art. 71, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia) CCNL 23/01/2024.

#### **Art. 11**      **Revoca degli incarichi dirigenziali**

Il mancato rinnovo dell’incarico quale effetto della valutazione negativa è disciplinato dall’art. 62, comma 3 CCNL 19/12/2019 -Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico.



**Art. 12**      **Sostituzioni**

1. Al fine di assicurare la funzione di governo delle Unità operative complesse temporaneamente vacanti di titolare si procede in applicazione dell'articolo 25 del CCNL 23/01/2024, ed in coerenza con i principi consolidati di matrice normativa e giurisprudenziale in materia di procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali come descritte ai paragrafi seguenti.

2. Il Dirigente con incarico di Direzione di Struttura Complessa, **struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice**, in caso di ferie, malattia o altro impedimento a termini dell'art. 25 comma 2 del CCNL 23/01/2024 individua, con cadenza annuale, altro Dirigente **della struttura interessata** ai fini della sostituzione. Hanno titolo all'individuazione come sostituti del titolare ai sensi del comma 2 art 25 citato:

a) il dirigente titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 22 CCNL 23/01/2024 ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività;

3. La valutazione dei dirigenti in possesso dei requisiti per il conferimento dell'incarico di sostituzione, viene effettuata tramite la comparazione dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali e dell'aderenza al profilo ricercato.

Nell'ambito del curriculum dovranno essere considerati:

a) Anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale (di ruolo e non di ruolo);

b) Tipologia degli incarichi ricoperti con riguardo al grado di autonomia degli stessi, al punteggio di performance individuale riportato negli ultimi due anni;

c) Formazione professionale e/o manageriale, con particolare riguardo alle attività di programmazione e organizzazione delle risorse;

L'iter valutativo dei candidati dovrà essere effettuato dal Direttore/Responsabile con atto scritto e motivato e comunicato al Direttore Generale entro il .

I nominativi dei dirigenti individuati quali sostituti temporanei, secondo i criteri sopra indicati, **saranno comunicati entro il 31 gennaio al Direttore Generale** e formalizzati in apposito elenco approvato con provvedimento del medesimo.

4. Nel caso in cui l'assenza del dirigente di cui al precedente comma sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente medesimo o dalla mancanza di un titolare poiché la struttura è di nuova istituzione, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 25 CCNL 2019 - 2021, e comunque per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure concorsuali e quant'altro previsto dal relativo articolo.

5. Ai fini di cui al precedente comma 4 l'Azienda dovrà attivare la procedura di sostituzione inviando apposita richiesta di manifestazione di interesse alla partecipazione ai dirigenti, preventivamente individuati, in possesso dei requisiti appresso specificati:

a) essere dirigente, dipendente dell'Azienda, titolare di incarico di direzione di struttura semplice o incarico professionale di altissima professionalità o incarico professionale di alta specializzazione o incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) essere dirigente appartenente alla Struttura oggetto di avviso o titolare di incarico di SSD afferente al medesimo dipartimento o distretto;

c) essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività

6. I dirigenti interessati a partecipare alla procedura di cui ai predetti commi 4 e 5 dovranno inoltrare apposita domanda allegando un curriculum formativo e professionale aggiornato.

I predetti curricula saranno valutati da una apposita Commissione così composta: Direttore Sanitario (o suo delegato), in qualità di Presidente, dal Direttore di S.C. appartenente alla medesima disciplina dell'incarico da ricoprire (se presente in Azienda) o dal Direttore di S.C. della medesima area dell'incarico da ricoprire (o in caso di assenza da altro Direttore S.C. individuato dall'Azienda), e dal Direttore di Dipartimento cui afferisce la Struttura da assegnare (o suo delegato);

7. Il Direttore Generale, sulla base delle valutazioni effettuate dalla commissione conferirà l'incarico sulla base di terna di nomi proposti dalla Commissione di cui al precedente comma 6.

8. Qualora alla procedura partecipi un solo candidato il relativo curriculum verrà trasmesso al Direttore Generale per la valutazione in merito all' eventuale affidamento. Laddove alla procedura non partecipi nessun dirigente appartenente alla struttura o non vi siano dirigenti in possesso dei requisiti richiesti sarà pubblicato per cinque giorni sul sito aziendale un avviso per manifestazione di interesse aperto anche a dirigenti non appartenenti alla Struttura da assegnare.

Alla scadenza dei termini di partecipazione la procedura proseguirà come disposto al comma 5.

Nell'ipotesi in cui l'azienda non possa ricorrere alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, si applicherà il disposto di cui all'art. 25, comma 4 del CCNL 23/01/2024.

In tutte le ipotesi di sostituzione di cui al presente articolo ai dirigenti sostituiti verrà corrisposta l'indennità economica secondo la disciplina di cui all'art. 25 comma5 CCNL 23/01/2024 o comunque dei contratti collettivi vigenti nel tempo.

### CAPO III Graduatorie degli incarichi

#### Art. 13 Premesse metodologiche

1. Il presente capo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza medica e sanitaria dagli artt. dal 21 al 26 del CCNL 2019 2021 per la dirigenza Area Sanità.

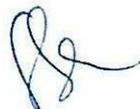
2. Attraverso il presente regolamento, l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.

3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Azienda in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata.



#### Art. 14 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.



2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di Struttura Complessa e incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice; questi ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale, distrettuale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, invece, si distinguono in incarichi attribuibili a dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato positivamente la verifica da parte dello specifico Collegio Tecnico, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento, ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di 5 anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 22 del CCNL 2019 - 2021, per la dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni sanitarie, secondo il seguente schema:

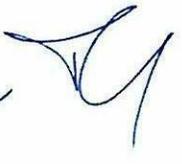
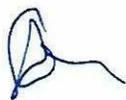
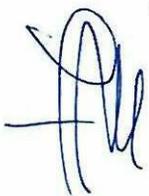
- strutture complesse, di cui all'art. 15 del presente regolamento;
- strutture semplici, di cui all'art. 16 del presente regolamento;
- incarichi professionali, di cui all'art. 17 del presente regolamento;
- incarichi di base, di cui all'art. 18 del presente regolamento.

#### **Art. 15**      **Incarichi di Direzione di Struttura Complessa**

1. Per incarichi di Direzione di Struttura Complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità:
  - ***Incarico "S.C." - Direttori di Unità Operative Complesse (S.C.).***
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "S.C." è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa

#### **Art. 16**      **Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice**

1. Per incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 1 del CCNL 2019 - 2021 per la dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni sanitarie.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:
  - ***Incarico "SSD" - Unità Operative semplici a valenza dipartimentale o distrettuale: la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget). Sono articolazioni organizzative con specifiche responsabilità professionale e clinica***



costituite limitatamente all'esercizio di funzioni sanitarie strettamente riconducibili alle discipline ministeriali di cui al DM 30.01.1998 e s.m.i., la cui complessità organizzativa non giustifica l'attivazione di strutture complesse;

- **Incarico "S.S." - Unità operative semplici interne a Unità Operative complesse:** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda.

3. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato positivamente la verifica da parte dello specifico Collegio Tecnico.

**Art. 17 Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo**

1. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale di base, attribuibile solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza nel SSN. Superata positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico, al termine dei primi cinque anni di servizio sono attribuibili i seguenti incarichi:

- **Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** all'interno di tale tipologia viene prevista un'unica tipologia di incarico denominata *Professionale*;
- **Incarico professionale di alta specializzazione.**
- **Incarico di altissima professionalità:** all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Altissima Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa o al dipartimento.

2. Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano un rapporto di sovra o sotto ordinazione gerarchica ma dipendono dall'organizzazione della struttura all'interno della quale sono collocati.

5. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella tabella che segue di seguito è riportata un specchio riassuntivo indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico ed il range di pesatura attribuibile. Il punteggio aggiuntivo rispetto a quello previsto per la tipologia di incarico è attribuito tenendo conto delle seguenti caratteristiche distintive dell'incarico individuato:

<b>INDICATORE / PARAMETRO – max 10 punti</b>
Attività svolta in servizio di emergenza urgenza
Attività svolta presso strutture operanti in sedi periferiche

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE	PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Altissima Professionalità Dipartimentale/Distrattuale L'incarico di Altissima professionalità si configura come attribuzione di responsabilità nella definizione e conduzione di processi, progetti e nelle attività di formazione ed eventuale supervisione di attività operativo – professionali; comporta, altresì, il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologie. Tale tipologia di	51-60

	<b>Altissima Professionalità – Interno a S.C.</b>	incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali e altissimo rilievo strategico dell'incarico.	<b>41-50</b>
<b>Incarico professionale di alta specializzazione</b>	<b>Referente / Esperto</b>	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il coordinamento di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra ed inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali.	<b>21-40</b>
<b>Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo</b>	<b>Professionale</b>	L'incarico professionale elevato comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale. L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	<b>13-20</b>
<b>Incarico iniziale</b>	<b>Incarico professionale iniziale</b>	Incarico attribuibile dirigenti con meno di 5 anni di servizio in corso di acquisizione di specifiche competenze professionali. A tale personale dovrà essere assegnato un incarico con specifici ambiti di autonomia all'interno dell'attività della struttura di assegnazione.	<b>5-9</b>

### Art. 18 Incarichi professionali iniziali conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale iniziali si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale nell'ambito del SSN; essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

All'interno di questa tipologia di incarico viene individuato un unico livello di professionalità, a cui vengono attribuiti i punti secondo la tabella di cui al precedente art. 17:

- **Incarico "IP" - Incarichi a professionalità iniziale:** Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

### Art. 19 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

**Art. 20 Individuazione del punteggio di partenza**

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un "punteggio di partenza", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>INCARICO</b>	<b>PUNTEGGIO DI PARTENZA</b>
STRUTTURE COMPLESSE	S.C.	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	SSD	30
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD S.C.	S.S.	20

**Art. 21 Attribuzione punteggi aggiuntivi**

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

2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 69 del C.C.N.L. del 23/01/2024.

3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.

4. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore/parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punteggi relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI</b>	
<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>	<b>Punti</b>
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	1-5
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda	1-5
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura	1-5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	1-35

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di base previsto dall'art. 20 del presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

**INCARICHI GESTIONALI**

TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE	S.C.	50	100
STRUTTURE SEMPLICI	SSD	30	80
	S.S.	20	70

**Art. 22 Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, la Direzione Aziendale provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dall'Atto Aziendale, a mappare gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.

2. Successivamente, a ogni incarico di tipo gestionale dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.

3. Per quanto attiene l'individuazione degli incarichi professionali, saranno effettuati specifici incontri con i direttori/responsabili di ciascuna struttura (ovvero dirigenti sostituti) nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 5 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento ed il Direzione sanitario aziendale che assicureranno una omogenea applicazione dell'istituto a livello aziendale. Al fine di rendere omogenea la distribuzione degli incarichi a livello di tutte le strutture aziendali verranno individuati criteri di distribuzione in proporzione al numero di dirigenti presenti.

4. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dal vigente regolamento aziendale in materia.

**Art. 23 Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
- dell'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

Lo stesso è costituito ed utilizzato ai sensi dei CCNL vigenti.

2. L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

## Art. 24 Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigenziale, di cui al presente regolamento, dell'affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso la metodologia illustrata, l'Azienda provvederà alla gestione degli incarichi, a seguito delle mutate situazioni individuali collegate all'inquadramento giuridico del personale, secondo quanto riportato nel presente articolo.
2. Al personale valutato positivamente al termine del primo quinquennio di servizio verrà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale di cui art.22 comma 1 Il parte lettera c) del CCNL Area Sanità del 23/01/2024, senza **indizione di procedura selettiva**, tenuto conto che a ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
3. Al personale assunto, per concorso o mobilità, che risulta avere una esperienza professionale inferiore a cinque anni sarà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale iniziale ricompreso tra quelli definiti all'art. 6, con atto scritto e motivato, tenuto conto che a ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
4. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (S.C., SSD o S.S.) e per gli incarichi di altissima professionalità e di alta specializzazione di cui all'art. 17 del presente regolamento l'azienda provvederà, secondo quanto previsto dal Capo I e Capo II del presente regolamento.

## Art. 25 Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Gli incarichi dirigenziali conferiti, successivamente all'adozione del presente regolamento, al di fuori delle procedure di cui al regolamento medesimo, sono nulli a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.
4. Le modifiche alla disciplina del conferimento e graduazione degli incarichi, apportate dalla normativa generale o contrattuale di riferimento, che dovessero intervenire successivamente all'adozione del presente regolamento verranno applicate senza preventiva revisione dello stesso e comporteranno automaticamente la disapplicazione delle parti non compatibili.

ULFPL Medico e Dirigenza Sanitaria Ufficio RR  
FASSID  
FR CGIL  
ASGI  
ANARO ASSOMED

Uffice RR  
Giuseppe  
Sti  
4A

Autore  
Al

Cagliari, 11 luglio 2014

Le parti rilevanti che per mezzo  
della materiale la tipologia  
di incarico "Esperto" è stato inserito  
nella casella "Incarico professionale  
di alta specializzazione" che per  
questo deve essere allocato nella  
casella "Incarico professionale, di  
consulenza, studio e ricerca, spettacolo  
teatro e controllo".

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* FASSID

Francesca Manas AAI/OI - EMAC

Stefano Sileo UILFPC

Ugente Bor UILFPC Medica

*[Handwritten signature]* FSCOT. ano

Nicki Ah CUNO FESMED

CARLO MARRAS *[Handwritten signature]* FPCGIL