



Policlinico di Bari

Regolamento per:

IL CONFERIMENTO E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE :

DIRIGENZA AREA SANITÀ

Attestazione di conformità

Si attesta che la presente copia informatica è conforme al documento originale analogico, "Regolamento per: IL CONFERIMENTO E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI", da cui è estratta, emendata da interlineature, errori materiali e refusi presenti nel documento originale, sottoscritto in data 05.08.2024.

capochiani
gianluca
07.08.2024
13:26:23
UTC.



Sommario :

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

CAPO I – Conferimento incarichi

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza dell'area sanità

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Dipartimento Assistenziale Integrato (DAI)

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

Art. 6 - Incarichi di Responsabilità di Programma (PRGA), semplice o complesso

Art. 7 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)

Art. 8 - Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale

Art. 9 - Incarichi professionali di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Art. 10 - Incarichi professionali iniziali

CAPO II - Norme comuni a tutti gli incarichi

Art. 11 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 12 - Valutazione di fine incarico

Art. 13 - Affidamento di incarico diverso

Art. 14 - Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III – Graduatorie delle funzioni dirigenziali

Art. 15 - Premesse metodologiche

Art. 16 - Individuazione degli incarichi

Art. 17 - Incarichi di struttura Complessa

Art. 18 - Incarichi di struttura Semplice

Art. 19 - Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 20 - Incarichi professionali iniziali conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 21 - Metodologia per la pesatura degli incarichi

Art. 22 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 23 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 24 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 25 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 26 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 27 - Norme transitorie

Art. 28 - Norme finali

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa, di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto per la Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie dal CCNL Area Sanità del 23/01/2024, Titolo III, Capo II, artt. 21-26 e si applica al personale sia di area ospedaliera che universitaria **che svolga attività assistenziali presso l'Azienda.**
2. L'Azienda, pur nel rispetto degli elementi distintivi tracciati dalla normativa vigente, provvede al conferimento degli incarichi dirigenziali in modo che sia garantita equità, parità di accesso e non discriminazione tra personale appartenente al SSN e personale Universitario che svolge attività assistenziale. Gli incarichi destinati al personale dirigente del SSN, essendo remunerati con gli appositi istituti contrattuali finanziati dalle risorse presenti nel Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'artt. 94 del CCNL 2016-2018 (e s.m.i.) sono attribuibili nel limite delle risorse ivi disponibili, anche in applicazione dell'art. 95, comma 9 del CCNL vigente. L'Azienda, nel conferimento degli incarichi al personale Universitario che svolge attività assistenziale all'interno della stessa, garantisce proporzionalità di risorse impiegate rispetto ai dirigenti del SSN, in coerenza con i Piani Triennali del Fabbisogno di Personale e con la Programmazione Regionale.

Art. 2 Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale.
2. Il sistema degli incarichi di cui al presente regolamento costituisce uno strumento attraverso il quale l'Azienda valorizza le competenze, attitudini, professionalità ed impegno profuso dai propri dipendenti, incentivando gli stessi a conseguire le migliori prestazioni nonché coordina le politiche di sviluppo delle risorse umane con quelle strategiche di gestione ed implementazione dei processi aziendali, specie in funzione del conseguimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale. Percorsi di sviluppo professionale e gestionale sono tra loro permeabili in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza.

CAPO I Conferimento incarichi**Art. 3 Incarichi della Dirigenza dell'area sanità**

1. Al personale dirigente medico e sanitario sono conferibili incarichi a contenuto prevalentemente professionale o a contenuto prevalentemente gestionale.
2. Sono incarichi di natura prevalentemente gestionale (d'ora in avanti "Incarichi gestionali")

- a) Direzione di Dipartimento Assistenziale Integrato (DAI);
 - b) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
 - c) Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD);
 - d) Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS).
3. Sono incarichi di natura prevalentemente professionale (d'ora in avanti "Incarichi professionali"):
- a) Responsabilità di Programma (PRGM), semplice e complesso;
 - b) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - c) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o struttura semplice a valenza dipartimentale;
 - d) Incarico professionale di alta specializzazione;
 - e) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
 - f) Incarico professionale iniziale, da conferire ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.
3. Per l'affidamento, la revoca, la sostituzione, nonché per i criteri e le procedure di tutte le tipologie di incarico trova applicazione tutto quanto normativamente previsto degli artt. 21, 22, 23, 24, 25 e 26 del CCNL Area Sanità 2019-2021.
4. Tutti gli incarichi hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette anni.

Art. 4 Incarichi di Direzione di Dipartimento

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento Assistenziale Integrato (DAI) è conferito dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore, ai sensi dell'art.3 co.4 D.lgs. 517/99, in base ai criteri e le modalità definite dall'apposito regolamento. L'incarico è remunerato con la maggiorazione di retribuzione - parte variabile - prevista dal CCNL vigente con costo a carico del bilancio aziendale.
2. L'incarico di Direttore di Dipartimento è conferito dal Direttore Generale ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/92 e s.m.i.
3. Il Direttore di DAI e di Dipartimento hanno responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti.
4. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di DAI e di Dipartimento e contiene anche le funzioni di controllo in materia di libera professione, le deleghe affidate dal datore di lavoro ex artt. 16 e 18 D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e del trattamento dei dati personali ai sensi della DLgs. n. 196/2003 e s.m.i.
5. Per la durata dell'incarico il Direttore di DAI e di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di UOC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del DAI o di Dipartimento.

Art. 5 Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

1. L'incarico di Direzione di UOC in cui vengono svolte attività cliniche per il quale è prevista l'attribuzione ad un docente universitario, ai sensi del Protocollo d'Intesa e dell'Atto Aziendale vigenti, è conferito dal Direttore Generale a un docente universitario, strutturato per le funzioni assistenziali presso l'Azienda. Per le modalità di conferimento si tiene conto di quanto previsto dalla vigente normativa, nazionale, regionale e aziendale in materia.
2. Nel caso di UOC a direzione ospedaliera l'incarico di direzione viene conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i..
3. Ai sensi del medesimo art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento dell'incarico di direzione di UOC 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 s.m.i. in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.
5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo.
6. Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi multi accesso si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 26 del CCNL area sanità 23/01/2024. Tali incarichi devono comunque essere previsti nell'atto aziendale.
7. 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 23/01/2024.
8. Si intende qui recepito quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 23/01/2024.

Art. 6 Incarichi di Responsabilità di Programma (PRGA), semplice o complesso

1. Per quanto riguarda l'incarico di Responsabilità di Programma (PRGA) si rimanda a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 5 del DLgs n. 517/1999 e s.m.i e dalle norme vigenti in materia.

Art. 7 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)

1. Gli incarichi di Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) o Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti dell'area sanità appartenenti al SSN a rapporto di lavoro esclusivo, con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL Area Sanità 23/01/2024, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti ai sensi dell'art.22 co.5da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.
2. Gli incarichi di Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento. Gli incarichi di Responsabile di UOS sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di U.O.C. di afferenza (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata).
3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 giorni specificando:
 - a) Tipo di incarico da affidare e sua denominazione completa sulla scorta degli incarichi previsti nell'Atto Aziendale, ovvero individuati conformemente alle esigenze organizzative sopravvenute previa informativa sindacale e comunque nell'ambito dei limiti regionali previsti;
 - b) Requisiti richiesti;

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 collocato all'interno di una struttura 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 23/01/2024. L'incarico di **altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale** è un incarico collocato all'interno di una struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale, 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 nelle suddette strutture 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 23/01/2024.

2. Gli **incarichi di Altissima professionalità a valenza dipartimentale** sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta congiunta del Direttore di Dipartimento e del Direttore della struttura complessa di afferenza dell'incarico, collocato funzionalmente all'interno di una UOC.

3. Gli **incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale** sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza concordata con il Direttore di Dipartimento (o, in mancanza, dal Direttore Sanitario).

4. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare e sua denominazione completa;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico, area, disciplina, specializzazione di riferimento e caratteristiche salienti 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 propone 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 inerenti le caratteristiche salienti dell'incarico, in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, all'esperienza già acquisita in precedenti e analoghi incarichi svolti anche in altre aziende o Enti, alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57 comma 4 del CCNL 19/12/2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

I requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla selezione. La valutazione dei titoli nonché dei requisiti avverrà nel rispetto e nella completezza di tutti i punti sopra elencati.

La formulazione della proposta, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contempli 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 una nuova proposta; qualora la seconda proposta risulti ugualmente inconferente, il Direttore Generale la rigetta e può procedere autonomamente alla nomina.

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

Art. 9 Incarichi professionali di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

1. 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 dell'area sanità del SSN, con le modalità previste all'art. 23 del CCNL Area Sanità 23/01/2024, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti ai sensi dell'art.22 co.5da 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 da conferire ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti ai sensi dell'art.22 co.5 da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.

2. 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, in mancanza, dal Direttore Sanitario).

3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare e sua denominazione completa;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico, area, disciplina, specializzazione di riferimento e caratteristiche salienti 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 inerenti le caratteristiche salienti dell'incarico, in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, all'esperienza già acquisita in precedenti e analoghi incarichi svolti anche in altre aziende o Enti, alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57 comma 4 del CCNL 19/12/2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

I requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla selezione. La valutazione dei titoli nonché dei requisiti avverrà nel rispetto e nella completezza di tutti i punti sopra elencati.

La formulazione della proposta, da parte del Direttore UOC / Responsabile UOSD, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contempli 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 una nuova proposta; qualora la seconda proposta risulti ugualmente inconferente, il Direttore Generale la rigetta e può procedere autonomamente alla nomina.

Possano partecipare all'avviso interno per gli incarichi professionali di cui al presente articolo tutti i dirigenti della UOC per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità effettiva si applica quanto previsto all'articolo 22, comma 2 del CCNL 2019-2021.

Art. 10 Incarichi professionali iniziali

1. Gli incarichi professionali iniziali sono attribuiti a dirigenti dell'area sanità con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.

2. Gli incarichi professionali iniziali sono conferiti a tutti i dirigenti dell'area sanità, di cui al comma 1, 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 UOC/ Responsabile UOSD di appartenenza, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività nel SSN, superato il quale, si applica quanto previsto all'art. 22, comma 2 del CCNL Area Sanità 2019-2021 previo parere positivo del Collegio Tecnico, nel rispetto delle modalità e della tempistica indicata.

CAPO II Norme comuni tutti gli incarichi

Art. 11 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

1. Ai sensi dell'art. 23 comma 12 del CCNL Area Sanità 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:
 - a) la denominazione;
 - b) gli obiettivi generali da conseguire;
 - c) la durata;
 - d) la retribuzione spettante.
3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato ed è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa motivata proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. In tal caso non potrà essere erogato il relativo trattamento economico correlato all'incarico e verrà applicato quanto previsto dalla clausola di garanzia di cui all'articolo 71 del CCNL 23/01/2024. Successivamente alla sottoscrizione del contratto di riferimento, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale di incarico è preventivamente comunicata al dipendente per il relativo esplicito assenso che è espresso nel termine massimo di trenta giorni. In mancanza di consenso non si applica quanto previsto dall'art. 71 del CCNL 23/01/2024.
4. 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. 22 comma 2 CCNL 23/01/2024.
5. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.
6. Il trattamento economico di tutte le tipologie di incarico ricade per gli incarichi assegnati a dirigenti del SSN sul fondo aziendale per la retribuzione di posizione nei limiti della sua consistenza annuale, mentre per gli incarichi assegnati al personale universitario che svolga attività assistenziale in Azienda ricade nelle risorse di bilancio nei limiti di quanto previsto all'articolo 1 del presente regolamento.
7. Stante il principio di incumulabilità degli incarichi, fatto salvo quanto previsto per i Direttori di Dipartimento che mantengono l'incarico di Direttore di UOC l'eventuale partecipazione del dirigente già titolare di un incarico gestionale o professionale alle procedure concorsuali o alle selezioni di cui al presente regolamento comporta, in caso di esito positivo e conferimento del relativo incarico, la cessazione dall'incarico precedentemente svolto.

Art. 12 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. Per le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione si rinvia alla vigente specifica regolamentazione di Azienda.
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.
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.
4. Ai sensi del comma 8 dell'art. 23 del CCNL Area Sanità 23/01/2024 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 - Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti, senza attivare la procedura di cui al comma 9. Qualora al termine dell'incarico sussistono due incarichi analoghi, potrà trovare applicazione il principio della rotazione; in mancanza l'incarico si intenderà rinnovato.

Art. 13 Affidamento di incarico diverso

1. Ai sensi dell'art. 23, comma 7 del CCNL Area Sanità 23/01/2024 qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

Art. 14 Cessazione dal rapporto di lavoro

1. L'affidamento degli incarichi non modifica le modalità di cessazione dal rapporto di lavoro per compimento del limite massimo d'età. In tali casi la durata dell'incarico è correlata al raggiungimento del predetto limite e comunque il raggiungimento del limite di che trattasi supera e prevale su qualunque altra scadenza fosse stata fissata nel contratto individuale di affidamento incarico.

Per le sostituzioni si applica quanto normativamente previsto dall'art. 25 del CCNL 2019-2021.

CAPO III Graduatorie delle funzioni dirigenziali**Art. 15 Premesse metodologiche**

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, sia di area ospedaliera che universitaria, secondo quanto disciplinato dagli artt. dal 21 al 26 del CCNL 2019-2021 per la dirigenza dell'area sanità.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale e dalla definizione della organizzazione degli incarichi professionali 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 della Dirigenza Sanitaria e dei relativi incarichi.

Art. 16 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; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.

3. Gli incarichi professionali si distinguono in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento e sono attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del primo quinquennio di attività ed incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza, che abbiano superato il periodo di prova.

4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 21 del CCNL 2019-2021 per la dirigenza medica e sanitaria e delle professioni sanitarie, secondo il seguente schema:

- strutture complesse, di cui all'art. 17 del presente regolamento;
- strutture semplici, di cui all'art. 18 del presente regolamento;
- incarichi professionali, di cui all'art. 19 del presente regolamento;
- incarichi iniziali, di cui all'art. 20 del presente regolamento.

Art. 17 Incarichi 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 tecnico-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 individuato un unico livello di complessità:

- *Incarico "UOC" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).*

3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 18 Incarichi 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 e finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 2019-2021 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie.

All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati i seguenti incarichi:

Incarico "UOSD"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale;

Incarico "UOS"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse

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

Art. 19 Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. Per Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni a livello dipartimentale o interno alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

2. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono individuate con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolate in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita delle strutture. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale iniziale, da attribuire, superato il periodo di prova, solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza come contrattualmente previsto. In applicazione di quanto previsto dall'art. 22 comma 2 del CCNL 23/01/2024 superato positivamente il processo di valutazione alla scadenza dei primi cinque anni di servizio sarà attribuito, sempre nel rispetto dei termini previsti, uno dei seguenti incarichi:

- Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. Il conferimento di tale tipologia di incarico per i dirigenti che abbiano superato il primo quinquennio di servizio avviene così come previsto dall'art. 22 comma 2 CCNL 23.01.24.
- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate tre tipologie di incarichi denominati: *Esperto, Referente attività, Coordinatore gruppo professionale.*
- Incarico di altissima professionalità: tale incarico è distinto in incarico di *Altissima Professionalità* quale afferenza interna alla struttura complessa/struttura semplice a valenza dipartimentale o afferente al dipartimento/azienda.

3. La definizione della tipologia degli incarichi professionali è una mera elencazione che non configura una sovra o sotto ordinazione degli incarichi i quali rapporti discendono esclusivamente dall'organizzazione aziendale.

4. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

5. Il numero e la distribuzione degli incarichi di pertinenza ospedaliera di altissima professionalità a valenza dipartimentale e gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione di struttura complessa o struttura semplice dipartimentale rispettano i criteri previsti dall'art. 22 comma 4 del CCNL 23/01/2024 anche per quanto concerne la distribuzione in percentuali proporzionale alle dimensioni dell'organico delle varie UO/Servizi necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Professionalità – Dipartimentale	L'incarico di Alta professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologie. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.	50 + 40*
	Alta Professionalità – UOC - UOSD		50 + 30*
Incarico professionale di alta specializzazione	Coordinatore gruppo professionale	L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, le attività e le risorse umane di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	50
	Referente attività professionale	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.	45
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	40
	Professionale	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	30
Incarico di base	Incarico professionale iniziale	Incarico attribuibile a 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.	20

* Tenuto conto dell'importanza e strategicità degli incarichi di altissima professionalità, anche rispetto agli obiettivi aziendali, considerata la necessità di valorizzare differentemente tali incarichi, alla luce del parallelismo previsto dal contratto collettivo di lavoro tra incarichi di struttura semplice e incarichi di altissima professionalità, a detti incarichi possono essere attribuiti sino ad un massimo di 40 o 30 punti rispetto al punteggio individuato nella tabella sopra riportata, in base alla tipologia di incarico. Detto punteggio viene attribuito in base alle caratteristiche di ciascun incarico che rispondono a precise e specifiche esigenze aziendali.

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura di detti incarichi sono riportati nello schema che segue. La Direzione Strategica provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascun incarico, nel limite dei punti relativi al fattore considerato.

FATTORI INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Livello tecnologico e di innovazione dell'incarico	10
Trasversalità e complessità dell'attività professionale (solo per altissima professionalità DIP)	10
Grado di esposizione al rischio	10
Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di partenza previsto per tale tipologia di incarico dal presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili risultano i seguenti

INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'		
TIPO INCARICO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
Altissima Professionalità - Dipartimentale	50	90
Altissima Professionalità – interna UOC o UOSD	50	80

6. Esclusivamente al personale universitario di cui all'art. 5 comma 4 del DLgs. 517/1999, possono essere attribuiti i seguenti incarichi cui corrisponde il punteggio indicato e con ricaduta economica esclusivamente a carico del bilancio aziendale dedicato alla retribuzione del personale universitario nei limiti di cui all'art. 1 del presente regolamento:

TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO
PROGRAMMA COMPLESSO	PRGM_C	50
PROGRAMMA SEMPLICE	PRGM_S	30

Art. 20 Incarichi professionali iniziali

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale iniziale si intendono quelli da conferire, superato il periodo di prova, ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità; 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:

- *Incarico "IP"- Incarichi a professionalità iniziali: 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. 21 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 calcolare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 22

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:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	40
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	30

Art. 23 **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 punti 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 comma 7 del C.C.N.L. 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 punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – MAX 50 punti	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	10
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura / valore della produzione	10
Livello tecnologico / complessità operativa / grado di esposizione al rischio clinico	15
Livello innovazione – utilizzo e sviluppo metodologie e strumentazioni significativamente innovative	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di partenza previsto per ciascuna tipologia di incarico gestionale di cui al presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili risultano i seguenti

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE	50	100
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	40	90
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	30	80

Art. 24 **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 le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 16 del presente regolamento.

2. Successivamente ad ogni struttura 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.

Art. 25 **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, per il personale del SSN:

- 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 di specificità sanitaria (per i dirigenti sanitari);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa (solo per i direttori SSN di struttura complessa art. 17).

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, definito l'ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

- ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
- ⇒ l'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
- ⇒ dell'indennità di specificità sanitaria (per i dirigenti sanitari);
- ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa (solo per i direttori SSN di struttura complessa art. 17).;

⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.

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

4. In conformità a quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del CCNL 2019-2021, l'Azienda si impegna ad effettuare in corso d'anno una verifica riguardo all'utilizzo delle risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi al fine di rimodulare, in tempo utile, previo confronto aziendale, il valore economico del singolo "punto" e quindi della variabile aziendale da corrispondere.

Art. 26 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, secondo la disciplina di cui all'art. 22 comma 2 del CCNL 23/01/2024, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale ricompreso tra quelli elencati all'art. 19 del presente regolamento e qualificati come *professionale*, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno.

3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Azienda da altra azienda che si trova nelle condizioni di cui al comma 2 (esperienza professionale maggiore di cinque anni di servizio).

4. 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 elencati all'art. 20, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno.

5. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSD o UOS) e di tipo professionale di cui all'art. 19 del presente regolamento, l'azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito concorso/avviso interno secondo la disciplina del presente regolamento ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

6. Per la retribuzione di posizione si applica quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 23/01/2024.

Art. 27 Norme finali

1. Gli incarichi dirigenziali 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 dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

2. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difforni da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.

3. Le norme del presente regolamento che risultino in contrasto con sopravvenute normative nazionali e contrattuali, sono nulle.

Art. 28 **Norme di rinvio**

1. 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.

