

Regolamento Incarichi dirigenziali

Dirigenza Area Sanità

Matrice delle revisioni					
Revisione	Data	Descrizione / Tipo modifica	Redatta da	Verificata da	Approvata da
00	08/06/2020	Emissione	Tecla Del Dò Barbara Tesini (firmato digitalmente)	Tecla Del Dò (firmato digitalmente)	Giuseppe Tonutti (firmato digitalmente)
01					
02					
03					
04					
05					
06					

Firma digitale delle revisioni del documento.

Revisione n./data	Firma per redazione	Firma per verifica	Firma per approvazione
00 Del 08/06/2020			
01 Del			
02 Del			
03 Del			
04 Del			
05 Del			
06 Del			

Sommario

Art. 1 Oggetto del regolamento	4
Art. 2 Articolazioni organizzative e tipologie di incarico	4
Art. 3 Graduatoria degli incarichi	6
Art. 4 Criteri generali per il conferimento degli incarichi.....	6
Art. 5 Procedura conferimento incarichi.....	7
Art. 6 Contenuti dell'avviso	8
Art. 7 Durata degli incarichi.....	8
Art. 8 Mutamento di incarico	9
Art. 9 Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico	9
Art. 10 Rinuncia all'incarico.....	10
Art. 11 Valorizzazione economica degli incarichi	10
Art. 12 Rotazione dei dirigenti	11
Art. 13 Disposizioni transitorie e finali	11
Allegati	12

Art. 1 Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento contiene disposizioni concernenti i criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali, i criteri e le modalità di affidamento, di valutazione e di revoca degli incarichi dirigenziali dei Dirigenti dell'Area Sanità dell'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS), in attuazione della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché delle disposizioni contenute nell'Atto Aziendale approvato con decreto n. 58 del 26/02/2020 e s.m.e i.
2. La presente disciplina è estesa, altresì, agli incarichi che potranno essere ulteriormente individuati a seguito di variazioni organizzative che si dovessero rendere necessarie per effetto del trasferimento di nuove funzioni, così come previsto dalla LR 27/2018.

TIPOLOGIE INCARICO

Art. 2 Articolazioni organizzative e tipologie di incarico

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'assetto organizzativo e funzionale definito nell'Atto Aziendale e gradua tutti i posti di dotazione organica; quest'ultima è intesa come fabbisogno di personale che comprende i dirigenti in servizio ed i posti che si intendono progressivamente coprire con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, compatibilmente con le disposizioni di cui alla normativa nazionale e regionale vigente nel tempo.
2. In relazione alle funzioni, responsabilità e competenze declinate nell'atto, gli incarichi si distinguono nelle due tipologie previste dall'art. 18 del CCNL 19/12/2019:
 - I. INCARICHI GESTIONALI che includono necessariamente ed in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna può comportare anche la gestione diretta di risorse finanziarie;
 - b) incarico di direzione di struttura semplice dipartimentale, quale articolazione interna di dipartimento. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna può comportare anche la gestione diretta di risorse finanziarie;
 - c) incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa.
 - II. INCARICHI PROFESSIONALI:
 - a) incarico professionale di altissima professionalità

- 1) a valenza dipartimentale, quale punto di riferimento per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici; è istituibile nel limite del 3% del numero degli incarichi di cui alle successive lettere b) e c);
 - 2) a valenza interna di struttura complessa, quale punto di riferimento per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per le attività svolte nella struttura complessa di riferimento o di strutture tra loro coordinate nell'ambito di specifici settori disciplinari; è istituibile nel limite del 7% del numero degli incarichi di cui alle successive lettere b) e c);
 - b) incarico professionale di alta specializzazione, articolazione funzionale di struttura complessa o semplice che assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla struttura organizzativa di riferimento;
 - c) incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo, che prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche;
 - d) incarico professionale di base, che prevede precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività; detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di verifica e valutazione.
3. Gli incarichi di cui al:
- punto I lett. a) sono conferiti secondo quanto previsto dal DPR 484/1997 così come integrato dalla L. 189/2012;
 - punto I lett. b) e c) e punto II lett. a), b) e c) sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e abbiano superato la verifica del Collegio tecnico;
 - punto II lett. d) sono conferiti ai dirigenti con meno di 5 anni di effettivo servizio che abbiano superato il periodo di prova.
4. Ai fini del conferimento degli incarichi, l'anzianità di servizio considerata è quella maturata – con o senza soluzione di continuità - in qualità di dirigente del SSN, a tempo determinato e indeterminato, nonché in attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea.
5. A tutti i dirigenti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale.
6. L'assetto organizzativo delineato nell'organigramma allegato all'Atto Aziendale troverà progressiva attuazione compatibilmente con la possibilità, che dovrà essere concessa a livello regionale, di costituire fondi adeguati ad attribuire gli incarichi previsti per l'assolvimento delle

nuove funzioni attribuite ad ARCS, rispetto a quelle già presenti al momento della costituzione ed ereditate dal soppresso ente EGAS, nonché a valorizzare adeguatamente gli incarichi previsti per funzioni già presenti, ma graduate su una organizzazione di dimensioni e complessità inferiori a quella costituita con l'Atto Aziendale.

7. Il conferimento degli incarichi avverrà, dunque, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò finalizzato, sulla base di valutazioni che tengono conto del progressivo trasferimento di funzioni in capo ad ARCS, dei programmi strategici da realizzare e della valorizzazione delle professionalità presenti in azienda.
8. In fase di prima applicazione si provvede alla graduazione degli incarichi attivabili tenuto conto della dotazione organica provvisoria prevista nel Piano Attuativo 2020, approvato con deliberazione n. 194 del 27.12.2019.

Art. 3 Graduazione degli incarichi

1. Gli incarichi dirigenziali a prevalente contenuto gestionale/organizzativo, sono graduati sulla base dei seguenti parametri:
 - a) tipologia incarico;
 - b) complessità della struttura;
 - c) responsabilità gestionali;
 - d) grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa;
 - e) rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale.
2. Gli incarichi professionali, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico – professionali rispetto a quelle gestionali, sono graduati sulla base dei seguenti parametri:
 - a) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
 - b) grado di autonomia nelle attività professionali;
 - c) rilevanza strategica a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza.
3. Sulla base dei parametri innanzi indicati vengono definiti i coefficienti di valorizzazione economica di cui agli allegati 1 e 2, che costituiscono parte integrante del presente regolamento, da rapportare alla disponibilità del "Fondo per la retribuzione degli incarichi".

PROCEDURA CONFERIMENTO

Art. 4 Criteri generali per il conferimento degli incarichi

1. Ai fini del conferimento degli incarichi, ad esclusione degli incarichi di struttura complessa disciplinati da specifica normativa, si tengono in considerazione i seguenti elementi di

valutazione, fatto salvo quanto previsto al precedente art. 2, comma 3 e 4, in tema di anzianità di servizio:

- a) esiti delle verifiche e valutazioni;
 - b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c) professionalità richiesta;
 - d) attitudini personali e capacità professionali, organizzative acquisite;
 - e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate;
 - f) criterio di rotazione, ove applicabile.
2. Per gli incarichi dirigenziali comportanti direzione di struttura semplice, sia dipartimentale che di struttura complessa, tali elementi sono integrati da:
- a) valutazione delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione;
 - b) conseguimento dei risultati in rapporto agli obiettivi prefissati, tenuto conto delle risorse assegnate.

Art. 5 Procedura conferimento incarichi

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono affidati previo espletamento delle procedure previste dal DR 484/1997 e secondo le modalità previste dal D.L.158/2012 convertito in legge n. 189 dell'8.11.2012.
2. Gli incarichi professionali di base sono conferiti su proposta del responsabile di struttura, dopo il compimento positivo del periodo di prova.
3. Le altre tipologie di incarico sono affidate previa emissione di specifico avviso interno, adottato con provvedimento del Direttore Generale.
4. L'avviso è pubblicato per almeno 10 giorni lavorativi nella "Area dipendente" sul sito internet aziendale.
5. Alla selezione potranno partecipare anche i dirigenti di ruolo, temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti, ivi compreso il collocamento in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale e di Direttore Sanitario in Azienda o Ente del S.S.N. nonché i dirigenti in servizio in posizione di comando o distacco.
6. Le candidature, presentate secondo le modalità di cui all'articolo seguente, sono valutate dalla Direzione Strategica dell'Azienda, anche previo colloquio. La Direzione Strategica,

ove ritenuto opportuno, può avvalersi per la valutazione del supporto di personale dirigenziale esterno.

7. In esito alla valutazione, l'incarico è conferito dal Direttore Generale con proprio provvedimento e decorre dalla data definita in sede contratto individuale d'incarico, integrativo del contratto individuale di lavoro.

Art. 6 Contenuti dell'avviso

1. L'avviso contiene i seguenti elementi:
 - la struttura alla quale l'incarico afferisce;
 - il profilo professionale richiesto;
 - la tipologia dell'incarico;
 - la durata dell'incarico;
 - l'indicazione a produrre il curriculum professionale da parte dell'istante, datato e firmato;
 - i termini e le modalità di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione;
 - la previsione dell'obbligo di dichiarare, da parte dell'istante:
 - la situazione relativa ad eventuali pronunce a proprio carico in tema di responsabilità penale, anche con sentenze ancora non passate in giudicato, o procedimenti penali in corso per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
 - le sanzioni disciplinari subite, limitatamente all'ultimo biennio;
 - gli esiti delle verifiche periodiche sugli incarichi e delle valutazioni sui risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati, previste dal vigente CCNL.
2. La candidatura agli incarichi professionali dovrà essere supportata da sintetica relazione del Responsabile di struttura, dalla quale si evincano le specifiche attitudini acquisite.
3. La candidatura deve essere manifestata secondo fac-simile allegato 3, in carta semplice e deve essere corredata dalla documentazione indicata nell'avviso.
4. Le candidature manifestate senza l'osservanza delle modalità e/o termini indicati nell'avviso non potranno essere prese in considerazione e l'interessato sarà escluso dalla relativa procedura.

Art. 7 Durata degli incarichi

1. Tutti gli incarichi, sia gestionali che professionali, hanno durata quinquennale, salvo rinnovo.
2. Una durata inferiore può essere prevista nell'ipotesi di dirigente in comando, previo consenso dell'interessato o in caso di conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

3. Al termine dell'incarico, il dirigente preposto è soggetto a valutazione sull'attività professionale svolta e sui risultati raggiunti, secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale e regolamentare.
4. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione necessaria per la conferma e rinnovo dell'incarico stesso o per il conferimento di un nuovo incarico di pari o maggior rilievo professionale o gestionale. Il rinnovo dell'incarico è disposto dal Direttore Generale. In caso di esito negativo si rimanda alla vigente disciplina normativa e contrattuale, anche per quanto concerne gli effetti economici.

Art. 8 Mutamento di incarico

1. In base ad esigenze organizzative e/o funzionali dell'Ente, con il consenso delle parti, il Direttore Generale può disporre, anche prima della scadenza dell'incarico, l'affidamento di incarichi in strutture diverse da quella di assegnazione, nel rispetto della disciplina di inquadramento del dirigente e fatto salvo il trattamento economico in godimento.

Art. 9 Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico

1. Qualora, in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Azienda non intenda confermare alla scadenza l'incarico dirigenziale, al medesimo dirigente viene conferito un altro incarico, anche di valore economico inferiore, anche in assenza di una valutazione negativa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 e s.m.i..
2. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati o non confermati in caso di accertata responsabilità professionale e/o gestionale, secondo le procedure di valutazione, anche anticipata, ovvero nelle ipotesi di accertata responsabilità dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, contrattuali e regolamentari.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 18 del D.L. 138/2011, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità in relazione a motivate esigenze organizzative, l'Azienda può disporre il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza prevista per l'incarico ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta scadenza, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato o di altri fondi analoghi.
4. La revoca o la mancata conferma dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico, avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale.
5. Sono fatte salve eventuali disposizioni di miglior favore previste in disposizioni normative o contrattuali successive.

Art. 10 Rinuncia all'incarico

1. Il dirigente può rinunciare all'incarico conferitogli, mediante comunicazione scritta e motivata da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno un mese.
2. È facoltà dell'Azienda differire la decorrenza della rinuncia fino ad un massimo di tre mesi, onde non pregiudicare le attività e l'organizzazione dei servizi interessati.
3. Con la rinuncia all'incarico ed alla relativa valorizzazione economica, il dirigente mantiene la retribuzione di posizione garantita dal vigente CCNL, avendo diritto alla retribuzione di posizione correlata all'incarico professionale di nuova attribuzione.

Art. 11 Valorizzazione economica degli incarichi

1. In applicazione dei parametri di graduazione individuati con il presente regolamento, la retribuzione di posizione correlata agli incarichi dirigenziali deve garantire i valori minimi previsti all'art. 91 del CCNL 19/12/2019 ed essere compatibile con le risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi"; non può, in ogni caso, superare i valori massimi attualmente previsti dal comma 6 del medesimo articolo, salve successive disposizioni contrattuali.
2. La retribuzione di posizione complessiva, collegata all'incarico e derivante dall'applicazione del presente regolamento, assorbe la retribuzione di posizione già in godimento da parte del dirigente incaricato.
3. Per i dirigenti ad impegno ridotto, fatto salvo il trattamento minimo di posizione previsto dal vigente CCNL, i valori corrispondenti alla graduazione di cui agli allegati 1 e 2 sono proporzionalmente ridotti.
4. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione parte fissa.
5. Ai Direttori di Struttura Complessa compete altresì la relativa indennità prevista dall'art. 90 del CCNL 19/12/2019.
6. Ai sensi dell'art. 62 comma 5 del CCNL 19/12/2019, la retribuzione di posizione complessiva di tutti i dirigenti è decurtata fino ad un massimo del 40%, anche a conguaglio, in caso di valutazione negativa.
7. Ai dirigenti cui sono attribuiti incarichi ad interim si applicano le disposizioni giuridiche ed economiche previste dall'art. 22 del CCNL 19/12/2019.

Art. 12 Rotazione dei dirigenti

1. In base alla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione l’Azienda, sulla base di quanto indicato nel “Piano Nazionale Anticorruzione” e nel “Piano triennale per la prevenzione della corruzione aziendale”, provvederà alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando comunque la necessità di garantire continuità e coerenza nell’attività delle strutture. In tal senso, la rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli ed i soggetti esterni.
2. Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione ordinaria sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e, conseguentemente, laddove la misura si rifletta sulla sede del servizio dovrà essere temperata con il rispetto dei diritti individuali del dipendente (a titolo esemplificativo: diritti sindacali, L. n. 104/1992, D.lgs. n. 151/2001).
3. La rotazione ordinaria è esclusa in ogni caso in cui la funzione sia infungibile anche in relazione all’appartenenza a specifica disciplina o professionalità specifiche e tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Nei suddetti casi e ove non sia possibile attuare la misura di prevenzione della corruzione della rotazione ordinaria, il Dirigente attua le modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività.
4. Per quanto attiene la rotazione straordinaria, l’Azienda in ossequio a quanto previsto dall’art. 16, comma 1, lettera I-quater del D.lgs. n. 165/2001, attua la misura di prevenzione della rotazione straordinaria, quale misura cautelativa, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, individuabili altresì nei reati di cui al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione» e al D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, fatte salve ulteriori integrazioni, modifiche e chiarimenti del legislatore, ferma restando in ogni caso la facoltà di porre a fondamento del provvedimento di rotazione straordinaria la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e ad altre fattispecie di reato.

Art. 13 Disposizioni transitorie e finali

1. In fase di prima applicazione, qualora la retribuzione di posizione complessiva già in godimento su incarico non scaduto, sia superiore a quella collegata all’incarico conferito ai sensi del presente regolamento, il dirigente mantiene il differenziale economico *ad personam* fino alla scadenza dell’incarico, senza possibilità di rinnovo. L’importo *ad personam* è altresì

assorbito dalla retribuzione di posizione spettante in caso di affidamento, prima della scadenza, di nuovo incarico di pari o superiore valore economico.

2. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione. Sono fatte salve eventuali successive e diverse disposizioni normative o contrattuali.
3. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

Allegati

- Allegato 1 – Tabella graduazione incarichi
- Allegato 2 – Tabella valorizzazione economica per fascia
- Allegato 3 – Fac-simile dichiarazione disponibilità



Allegato 1 – Tabella graduazione incarichi

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE COMPLESSE		
indicatore	descrizione	punti max
Complessità	Gestione di processi organizzativi, tecnico professionali, di controllo o di coordinamento ad elevata complessità assicurati per il funzionamento dell'Azienda e/o per conto delle Aziende del SSR o a supporto della programmazione regionale	25
Responsabilità	Livello di responsabilità connesso all'entità del budget di attività e di risorsa gestito direttamente per le finalità funzionali dell'azienda o connesso alle attività svolte per conto delle aziende del SSR	30
Autonomia	Grado di autonomia nella gestione delle attività e nelle interazioni con le altre strutture anche esterne all'azienda	25
Strategicità	Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale nonché rispetto alle attività di supporto a quest'ultima o alle attività aventi ricaduta diretta sulle aziende del SSR	20
		100

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI

indicatore	descrizione	punti max
Complessità	Gestione di processi tecnico-professionali, di coordinamento o di controllo complessi assicurati per il funzionamento dell'Azienda e/o per conto delle Aziende del SSR o a supporto della programmazione regionale	20
Responsabilità	Livello di responsabilità connesso all'entità del budget di attività e di risorsa gestito direttamente per le finalità funzionali dell'azienda o connesso alle attività svolte per conto delle aziende del SSR	20
Autonomia	Grado di autonomia nella gestione delle attività e nelle interazioni con le altre strutture anche esterne all'azienda	20
Strategicità	Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale nonché rispetto alle attività di supporto a quest'ultima o alle attività aventi ricaduta diretta sulle aziende del SSR	15
		75

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE SEMPLICI

indicatore	descrizione	punti max
Complessità	Gestione di segmenti di processi tecnico-professionali assicurati per il funzionamento dell'Azienda e/o per conto delle Aziende del SSR	15
Responsabilità	Consistenza delle risorse umane direttamente gestite ed eventuale budget assegnato	15
Autonomia	Grado di autonomia nella gestione delle attività e nelle interazioni interne alla struttura complessa	15
Strategicità	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi della struttura complessa	10
		55

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

tipologia	descrizione
Altissima professionalità a valenza dipartimentale (IPAS Dip)	L'incarico si caratterizza per la gestione a livello dipartimentale di processi operativi e/o di controllo e/o di consulenza e/o studio che richiedono altissima competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale e del SSR, con eventuale gestione di team operativi o di progetto. L'incarico si caratterizza per l'elevata strategicità a livello aziendale e per la piena autonomia nella gestione dei processi tecnico-specialistici di competenza.
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa (IPAS SC)	L'incarico si caratterizza per la gestione a livello di struttura complessa di processi operativi e/o di controllo e/o di consulenza e/o studio che richiedono nell'ambito della disciplina altissima competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale e del SSR, con eventuale gestione di team operativi o di progetto. L'incarico si caratterizza per la rilevante strategicità a livello aziendale e per la piena autonomia nella gestione dei processi tecnico-specialistici di competenza.
Alta specializzazione (IPAS)	L'incarico si caratterizza per la autonoma gestione a livello di struttura di processi o segmenti di processi operativi strategici che richiedono una alta competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Incarico professionale (IP)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi standard o segmenti di essi che richiedono una buona competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 5 anni di esperienza professionale, da espletarsi nell'ambito delle direttive del diretto responsabile, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Beginner con 2 anni di anzianità (B2)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi routinari o segmenti di essi che richiedono una discreta competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 2 anni di esperienza professionale, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile
Beginner (B)	L'incarico si caratterizza per lo svolgimento di attività professionali di base che richiedono competenza tecnico-specialistica adeguata, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile e sotto la diretta supervisione dello stesso

Allegato 2 - tabella valorizzazione economica per fascia

fascia		range	valore
SC	1	= > 95	22.000 €
SC	2	da 85 a 94	20.000 €
SC	3	< 85	18.000 €
SSD	1	= > 65	15.000 €
SSD	2	< 65	12.500 €
SS	1	= > 45	12.500 €
SS	2	< 45	11.000 €
Altissima professionalità a valenza dipartimentale (IPAS Dip)			12.500 €
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa (IPAS SC)			11.000 €
Alta specializzazione (IPAS)			6.500 €
Incarico professionale (IP)			5.500 €
Beginner con 2 anni di anzianità (B2)			3.000 €
Beginner (B)			1.500 €

Allegato 3 fac-simile dichiarazione disponibilità

Al
Direttore Generale
Azienda Regionale
di Coordinamento per la Salute
Via Pozzuolo 330
33100 Udine

mail: arcs@certsanita.fvg.it

OGGETTO: Partecipazione avviso prot. _____ del _____ per il conferimento dell'incarico _____ .

Il/la sottoscritto/a _____ , in servizio presso ARCS in qualità di _____ con la presente manifesta la propria disponibilità all'assunzione dell'incarico in oggetto.

A tal fine, consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 D.P.R. n. 445/2000,

dichiara

- 1) di non avere subito condanne penali, anche con sentenza ancora non passata in giudicato, o avere procedimenti penali in corso per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- 2) di non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio o di avere procedimenti disciplinari in corso;
- 3) che gli esiti delle verifiche periodiche sugli incarichi conferiti sono i seguenti _____;
- 4) che le valutazioni sui risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati nell'ultimo triennio sono i seguenti _____;
- 5) di aver maturato l'esperienza professionale/gestionale di cui all'allegato curriculum vitae;
- 6) di aver preso visione integrale del bando di selezione e di accettarne tutte le condizioni in esso contenute;
- 7) di dare il consenso al trattamento dei dati personali, ai sensi del d.lgs. 196/2003;

8) che ogni comunicazione potrà essere resa al seguente indirizzo:

o trasmessa al seguente indirizzo mail _____

quale indirizzo ufficiale cui fare riferimento per qualsiasi formale comunicazione relativa alla procedura attivata con l'avviso in oggetto;

9) *[ogni altra informazione che il candidato ritenga utile produrre ai fini del conferimento dell'incarico]*

Luogo e data _____

Firma _____