

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<i>Data:</i>

**Regolamento in materia di**  
**Conferimento, revoca e graduazione degli incarichi dirigenziali**  
**AREA SANITARIA**

**Revisione aggiornata con il C.C.N.L. del 23/01/2024**

## ART.1

### Oggetto del Regolamento

1. In attuazione della normativa vigente e del C.C.N.L. dell' Area Sanità, Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 23/01/2024, (di seguito C.C.N.L. 23/01/2024) il presente Regolamento contiene disposizioni concernenti, i criteri e le modalità di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali e la loro graduazione attribuibili ai Dirigenti Medici, Sanitari, Veterinari e delle Professioni Sanitari e dell'ASP PALERMO, di cui all'art. 2, comma 5 del C.C.N.Q. sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 10/08/2022.
2. La presente disciplina è estesa, altresì, agli incarichi che potranno essere ulteriormente individuati a seguito di variazioni organizzative che si dovessero rendere necessarie.
3. Il conferimento degli incarichi dirigenziali nel limite, per quanto riguarda gli incarichi gestionali, del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, avviene con le modalità indicate nel presente regolamento.

## ART.2

### Tipologie di incarico

1. Gli incarichi conferibili ai Dirigenti di cui all'art. 1, possono essere gestionali o professionali e sono riconducibili alle seguenti tipologie individuate dall'art. 22, comma 1, del C.C.N.L. 23/01/2024 e riportate nella sottostante Tabella:
  - I. Incarichi Gestionali (sulla base di quanto previsto dall'Atto Aziendale)
    - a) Incarico di direzione di Dipartimento di cui al D.lgs.502/1992es.m.i.;
    - b) Incarico di direzione di Struttura Complessa (art.22, comma 1, par. I, lett. a).
    - c) Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale, quale articolazione interna del Dipartimento o del Distretto o in staff alla Direzione che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. La stessa può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
    - d) Incarico di direzione di Struttura Semplice quale articolazione interna di Struttura Complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali;
  - II. Incarichi Professionali
    - a) Incarico professionale di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a): è un'articolazione funzionale che assicura 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. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico. Tali incarichi di distinguono in:
      - a1) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una Struttura, è dotato di una elevata autonomia professionale 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;
      - a2) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di Struttura Complessa, ovvero, di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura, dotato di autonomia professionale, 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;
    - b) Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b): è

un'articolazione funzionale che, nell'ambito di una Struttura Complessa o Semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione e del consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, 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;

- c) Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c): tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. E' conferito ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico;
- d) Incarico professionale iniziale. È conferito ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova. Tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i 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. 59, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 19.12.2019 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico) e art.58, comma 4 del C.C.N.L. 19.12.2019 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione).

A tutti i dirigenti, anche neo assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali.

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>	
<b>a)</b>	Incarico di direzione di Dipartimento
<b>b)</b>	Incarico di direzione di Struttura Complessa
<b>c)</b>	Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale
<b>d)</b>	Incarico di direzione di Struttura Semplice quale articolazione interna di Struttura Complessa
<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>	
<b>a)</b>	Incarico professionale di altissima professionalità
<b>a 1)</b>	Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
<b>a 2)</b>	Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di Struttura Complessa ovvero di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale
<b>b)</b>	Incarico professionale di alta specializzazione
<b>c)</b>	Incarico professionale di consulenza, studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
<b>d)</b>	Incarico professionale iniziale

### ART 3 Mappatura degli incarichi

1. Gli incarichi conferibili ai Dirigenti dell'Area Sanitaria sono indicati nella Mappatura degli incarichi predisposta dalla Direzione Generale, sulla base del contenuto e delle attività delle singole strutture organizzative e articolazioni così come definite nell'Atto Aziendale. Gli incarichi dirigenziali sono determinati individuando le competenze professionali necessarie e funzionali all'organizzazione stessa e, in riferimento agli incarichi gestionali, con riferimento alle competenze di tipo manageriale richieste per la loro attribuzione.
2. Periodicamente si procederà ad una revisione della mappatura degli incarichi dirigenziali conferibili in ogni Struttura aziendale, al fine di verificarne la congruenza, in relazione alle eventuali sopravvenute modifiche nell'organico dei Dirigenti delle Strutture stesse o a diverse esigenze organizzative dell'azienda.

### ART 4 Individuazione degli incarichi

1. Sono individuate 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 e di Struttura Semplice Dipartimentale.
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. Sono conferiti incarichi professionali di base ai dirigenti con meno di 5 annidi esperienza, 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. 22 del CCNL 23.01.2024, per la dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni sanitarie, secondo il seguente schema:
  - Direttore di Dipartimento
  - Direttore di Struttura Complessa
  - Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale;
  - Responsabile di Struttura Semplice
  - Incarichi professionali così distinti:
    - incarico professionale di altissima professionalità;
    - incarico professionale di alta specializzazione;
    - incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
    - incarichi professionali iniziali.
5. Per incarichi di Direttore di Dipartimento si intendono quelli relativi a Dipartimenti Strutturali e Funzionali e a quelle strutture che anche se non denominate come Dipartimento prevedono al loro interno più strutture complesse
6. L'incarico di Direzione di Presidio Ospedaliero di cui al D.Lgs 502/1992 è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa, fatta salva diversa indicazione della rete ospedaliera.
7. L'incarico di Direzione di Distretto Sanitario è equiparato ai sensi del vigente atto aziendale, ai fini della retribuzione della posizione di parte fissa all'incarico di struttura complessa, fatto salvo quanto previsto dall'art 39 comma 9 del CCNL Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999 ove applicabile.
8. Per incarichi di Direzione di Struttura Complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative individuate quali complesse nell'atto di organizzazione dell'Azienda e che siano caratterizzate da autonomia di budget e responsabilità diretta dei risultati di gestione conseguiti 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.
9. 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 23.01.2024 per la dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni

sanitarie.

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: 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 "SS" - 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.*

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.

## INCARICHI PROFESSIONALI

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

In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico oltre quello di base che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda.

- a) Incarico professionale iniziale di base: 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.;
- b) Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo **con le tipologie individuare successivamente nella sezione relativa alla graduazione Superata** positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico, al termine dei primi cinque anni di servizio;
- c) Incarico professionale **di alta specializzazione con le tipologie individuare successivamente nella sezione relativa alla graduazione**, nell'ambito di una struttura complessa o semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale :all'interno di tale tipologia viene previsto **l'incarico denominato di Alta specializzazione** distinto per afferenza interna alla struttura complessa/semplice dipartimentale, in staff alla Direzione Generale/sanitaria e afferente a struttura semplice
- d) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale:
- e) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale

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.

Il numero di posizioni dirigenziali da istituirsi presso ciascuna azienda o ente non può superare:

- a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale di cui al comma 1, par. II, lett. a1): il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) conferiti complessivamente a livello aziendale;
- b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) dell'art 22 del CCNL del 23 gennaio 2024 conferiti complessivamente a livello aziendale.

Le percentuali complessive aziendali di cui alle lettere a) e b) sono distribuite tra le varie UO/Servizi proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della

loro complessità.

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

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.

### Art 5

#### Principi generali per il conferimento degli incarichi

1. Per il conferimento degli incarichi e per il passaggio in incarichi di funzioni dirigenziali diverse, si dovrà tener conto:
  - a) delle valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art.57, comma 2, del C.C.N.L. dell'Area Sanità 19/12/2019;
  - b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
  - c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o enti o 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 C.C.N.L. 19/12/2019;
  - e) criterio della rotazione, ove applicabile;
  - f) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - g) eventuale competenza gestionale, ove richiesta dalla tipologia dell'incarico da conferire.
  - h) criteri di cui all'allegato 1
2. I contenuti dell'incarico devono essere riportati nel contratto integrativo individuale di lavoro.
3. In caso di variazione dell'assetto organizzativo, gli incarichi possono essere modificati dall'azienda anche prima della scadenza, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti di lavoro.

### ART.6

#### Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti in base alla struttura organizzativa aziendale, tenuto conto della disciplina della dirigenza sanitaria (D.Lgs 29/93 e art. 15, del D.Lgs 502/92 e successive modifiche ed integrazioni), in relazione alle funzioni dirigenziali di cui al precedente articolo 3.
2. A ciascun Dirigente è affidato un incarico dirigenziale.
3. Tutti gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, con atto deliberativo:
  - A) Gli incarichi di Direzione di Dipartimento, di cui al D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i. ed all'art. 22, comma 1, Par. I del C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale, con le procedure ex art. 17 bis, del citato D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i., esclusivamente ai Direttori delle Strutture Complesse aggregate nel Dipartimento. Il Direttore del Dipartimento di Prevenzione è scelto ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 quater, comma 1, D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., dal Direttore Generale tra i direttori di struttura complessa del dipartimento con almeno cinque anni di anzianità di funzione e risponde alla direzione aziendale del perseguimento degli obiettivi aziendali, dell'assetto organizzativo e della gestione, in relazione alle risorse assegnate. L'incarico conferito per un periodo non inferiore a cinque, con facoltà di rinnovo

per lo stesso periodo o per periodo più breve nel caso di cessazione dal rapporto di lavoro, in relazione agli esiti delle verifiche dei risultati delle attività attuate, ai sensi del D.Lgs 229/99 e s.m.i. e delle norme attuative di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della Dirigenza dell'Area Sanità nel tempo vigenti. Il Direttore del Dipartimento rimane titolare della Struttura Complessa cui è preposto e partecipa al Collegio di Direzione.

Mantiene la titolarità della struttura complessa assegnatagli, le funzioni attribuite sono aggiuntive a quelle di Direttore di struttura complessa e non comportano sospensione delle funzioni assistenziali.

Il Direttore di Dipartimento deve garantire una disponibilità di presenza in servizio congrua ed adeguata allo svolgimento dei compiti affidati.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento dell'incarico, su indicazione del Direttore Generale, il Dipartimento Risorse Umane emana uno specifico avviso di selezione interna. L'avviso è pubblicato sul sito web dell'Azienda, per un periodo di norma non inferiore a 7 giorni consecutivi. I dirigenti interessati, in possesso dei requisiti richiesti, avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

Il Dipartimento Risorse Umane trasmette le domande di partecipazione alla Direzione Sanitaria che procederà alla valutazione dei titoli e dei curricula presentati dai singoli titolari al conferimento dell'incarico. Al termine delle operazioni di valutazione il Direttore Sanitario presenterà al Direttore Generale la rosa di candidati idonei tra i quali quest'ultimo individuerà il candidato cui conferire l'incarico con atto motivato. L'esito della procedura verrà trasmesso al Dipartimento Risorse Umane per la predisposizione dell'atto di conferimento dell'incarico che avrà decorrenza dalla data definita in sede di atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro.

L'incarico di Direttore di Dipartimento può essere revocato dal Direttore Generale anche prima della scadenza per i motivi di cui all'art. 15 ter. comma 3, del D.Lgs.n.502/1992 e s.m.i. (nel caso di inosservanza delle direttive e per responsabilità grave e reiterata).

L'incarico di Direzione del Dipartimento cessa automaticamente anche nel caso di, cessazione, revoca o modifica del sottostante incarico di Direttore di UOC

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direzione Dipartimento.

Il Direttore di Dipartimento stipula con il Direttore Generale una integrazione del contratto individuale di lavoro, rimanendo, per la durata dell'incarico, titolare della struttura complessa cui è preposto.

- B) L'incarico di Direttore di Distretto è conferito, a dirigenti in possesso dei requisiti speciali previsti dall'art. 3 sexies del D.Lgs.n. 502/1992 secondo le direttive regionali che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali ed un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un posto di organico della dirigenza sanitaria. La convenzione deve essere in atto con l'ASP di Palermo alla data di scadenza del relativo avviso. Il Direttore del Distretto è responsabile dell'attività complessiva del Distretto e della gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate per il perseguimento degli specifici obiettivi programmatici individuati dal Direttore Generale al fine di garantire l'accesso, da parte della popolazione dell'area di competenza, ai servizi sanitari e alla continuità assistenziale. Tenuto conto della peculiarità di tale incarico, l'affidamento dello stesso compete al Direttore Generale con provvedimento motivato, previa valutazione comparativa effettuata da una Commissione nominata dal Direttore Generale. L'incarico viene conferito sulla base di una valutazione comparativa tenendo conto delle capacità organizzative e gestionali dimostrate, delle esperienze e/o conoscenze, del curriculum formativo e professionale, dei titoli culturali posseduti, di eventuali incarichi aggiuntivi ricoperti da ciascuno degli aspiranti, delle attitudini, della normativa in materia di rotazione degli incarichi ove applicabile. Gli incarichi di Direttore di Distretto sono incarichi di struttura complessa regolarmente pesato in sede di graduazione degli incarichi dirigenziali. Qualora l'incarico di Direttore del Distretto venga affidato ad un medico di medicina generale o ad un pediatra di libera scelta, si procederà alla sospensione della relativa convenzione, secondo le modalità previste dagli accordi collettivi nazionali stipulati ai sensi dell'art. 4, comma 9, della legge 30.12.1991, n. 412, con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale, nonché al contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria. La durata dell'incarico è non inferiore a cinque anni e non superiore a sette.

- C) Gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, di cui all'art. 22, comma 1, Par. I, lett. a), del

C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti, previo espletamento delle procedure ex D.P.R. 484/97, ed ex art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 - così come novellato dall' art 20 della legge 5 agosto 2022 n118, tenuto conto per quanto compatibile del Decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484 e del Decreto Assessoriale n. 305 del 7 aprile 2023 \_ e dal regolamento di cui alla delibera n 1483 del 3 ottobre 2023 nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione dell'Azienda, per un periodo di 5 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve nel caso di compimento del limite massimo di età, ove la durata viene correlata al raggiungimento del predetto limite, in relazione agli esiti delle verifiche dei risultati delle attività svolte ai sensi del D.Lgs 229/99 ed alle norme attuative di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della Dirigenza dell'Area Sanità nel tempo vigenti.

- D) Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale - Responsabile di Struttura Semplice in Staff al Direttore Generale / Direttore Sanitario - Responsabile di Struttura Semplice di Struttura Complessa

## SEZIONE I

### CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

#### A) Incarichi Diversi dalla Direzione della struttura complessa

##### Procedura per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale, di Responsabile di Struttura Semplice in Staff alla Direzione Strategica e di Responsabile di Struttura Semplice individuata all'interno di Struttura Complessa, di cui all'art. 22, comma 1, Par. I, rispettivamente, lett. b) e lett. c), del C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto dal Piano di Organizzazione Aziendale, su proposta dei soggetti indicati nella Tabella "A", allegata al presente Regolamento.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento dell'incarico è emesso dall'azienda apposito avviso di selezione interna pubblicato sul sito Internet aziendale.

I Dirigenti interessati avanzano la propria candidatura presentando apposita domanda al Dipartimento risorse umane, corredata dal proprio curriculum, entro il termine stabilito nell'avviso e con le modalità nello stesso indicate.

Le domande pervenute sono inviate ai soggetti cui compete formulare la proposta di incarico

Tali soggetti dovranno trasmettere al Direttore Generale proposta motivata di conferimento dell'incarico a favore del Dirigente individuato, formulata secondo il modello "Proposta di conferimento di incarico dirigenziale", allegato al presente Regolamento.

La proposta deve tener conto sia dell'analisi comparata dei curricula, sia del percorso di sviluppo professionale dei dirigenti - misurabile attraverso la verifica delle attività svolte, delle competenze acquisite e delle specificità attitudinali e dovrà, altresì, contenere gli obiettivi specifici collegati allo svolgimento delle funzioni corrispondenti all'incarico assegnato.

##### Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico

Possono avanzare la propria candidatura i Dirigenti dell'ASP PALERMO che, alla data di scadenza dell'avviso, siano in possesso dei requisiti indicati nella Tabella "A", allegata al presente Regolamento.

Il Dirigente con rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto può presentare domanda di partecipazione alla selezione, fermo restando che, in caso di conferimento dell'incarico, dovrà trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno entro la data di decorrenza dell'incarico, pena la decadenza dall'incarico stesso.

##### Durata dell'incarico

Gli incarichi hanno durata non inferiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi

la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.

L'incarico può essere rinnovato, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett.a), del C.C.N.L.19/12/2019 senza attivare la procedura di selezione interna di cui al precedente punto "Procedura per il conferimento degli incarichi", come previsto dall'art. 23, comma 8, del C.C.N.L. 23/01/2024.

## **B) Incarico Professionale di Altissima Professionalità a valenza Dipartimentale**

### Procedura per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi di Altissima Professionalità a valenza Dipartimentale di cui all'art. 22, comma 1, Par. II, lett. a1), del C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto nella Mappatura degli incarichi, su proposta dei soggetti indicati nella Tabella "A" allegata al presente Regolamento.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento dell'incarico è emesso dall'azienda apposito Avviso di selezione interna pubblicato sul sito Internet aziendale e trasmesso a tutti i Responsabili di Struttura ed alle Organizzazioni Sindacali. L'avviso dovrà indicare la specifica denominazione dell'altissima Professionalità ricercata.

I Dirigenti interessati avanzano la propria candidatura presentando apposita domanda al Dipartimento risorse Umane corredata dal proprio curriculum, entro il termine stabilito nell'avviso e con le modalità nello stesso indicate.

Le domande pervenute sono inviate ai soggetti cui compete formulare la proposta di incarico.

Tali soggetti dovranno trasmettere al Direttore Generale proposta motivata di conferimento dell'incarico a favore del Dirigente individuato, formulata secondo il modello "Proposta di conferimento di incarico dirigenziale", allegato al presente Regolamento. La proposta deve tener conto sia dell'analisi comparata dei curricula, sia del percorso di sviluppo professionale dei dirigenti, valutando anche le attività svolte, le competenze acquisite e le specificità attitudinali.

Gli obiettivi specifici collegati allo svolgimento delle funzioni corrispondenti all'incarico assegnato saranno indicati nell'addendum al contratto di lavoro.

### Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico

Possono avanzare la propria candidatura i Dirigenti dell'ASP PALERMO che, alla data di scadenza dell'avviso, siano in possesso dei requisiti indicati nella Tabella "A", allegata al Regolamento.

### Durata dell'incarico

Gli incarichi hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.

L'incarico può essere rinnovato, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett.a), del C.C.N.L.19/12/2019 senza attivare la procedura di selezione interna di cui al precedente punto "Procedura per il conferimento degli incarichi", come previsto dall'art. 23, comma 8, del C.C.N.L. 23/01/2024.

## **C) Incarico Professionale di Altissima Professionalità quale articolazione interna di Struttura Complessa, anche in Staff alla Direzione Strategica, di Struttura Semplice o di Struttura Semplice Dipartimentale e Incarico Professionale di Alta Specializzazione**

### Procedura per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi di Altissima Professionalità quale articolazione interna di Struttura Complessa, di Struttura Semplice anche in Staff alla Direzione Strategica o di Struttura Semplice Dipartimentale di cui all'art. 22, comma 1, Par. II, lett. a2), del C.C.N.L. 23/01/2024 e gli incarichi di Alta Specializzazione, di cui all'art. 22, comma 1, Par. II, lett. b), del C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto nella Mappatura degli incarichi, su proposta dei soggetti indicati nella Tabella "A" allegata al presente Regolamento.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento dell'incarico, è emesso apposito Avviso di

selezione interna pubblicato sul sito Internet aziendale, - che dovrà specificatamente indicare la professionalità ricercata.

I Dirigenti interessati avanzano la propria candidatura presentando apposita domanda al Dipartimento risorse Umane corredata dal proprio curriculum, entro il termine stabilito nell'Avviso e con le modalità nello stesso indicate.

Le domande pervenute sono inviate ai soggetti cui compete formulare la proposta di incarico.

I soggetti indicati nella Tabella "A" dovranno trasmettere al Direttore Generale proposta motivata di conferimento dell'incarico a favore del Dirigente individuato, formulata secondo il modello "Proposta di conferimento di incarico dirigenziale", allegato al presente Regolamento. La proposta deve tener conto dell'analisi comparata dei curricula, sia del percorso di sviluppo professionale dei dirigenti, valutando anche le attività svolte, le competenze acquisite e le specificità attitudinali.

Gli obiettivi specifici collegati allo svolgimento delle funzioni corrispondenti all'incarico assegnato saranno indicati nell'addendum al contratto di lavoro.

#### Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico

Possono avanzare la propria candidatura i Dirigenti dell'ASP PALERMO che, entro il termine fissato per la presentazione delle candidature, siano in possesso dei requisiti indicati nella Tabella "A", allegata al Regolamento.

#### Durata dell'incarico

Gli incarichi hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo fatto salvo che si verifichi la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.

L'incarico può essere rinnovato, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett.a), del C.C.N.L. 19/12/2019 senza attivare la procedura di selezione interna di cui al precedente punto "Procedura per il conferimento degli incarichi", come previsto dall'art. 23, comma 8, del C.C.N.L. del 23/01/2024.

### **D) Incarico Professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo**

#### Procedura per il conferimento degli incarichi

Gli Incarichi Professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, rientranti nella tipologia di cui all'art. 22, comma 1, Par. II, lett.c), C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti dal Direttore Generale ai Dirigenti che hanno maturato il primo quinquennio di servizio e che hanno positivamente superato la verifica del Collegio Tecnico, condotta ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 19/12/2019, senza attivare procedure selettive di cui al comma 9 dell'art 23 del CCNL. E' fatta salva la possibilità per il Dirigente di partecipare a selezioni interne per l'attribuzione di altre tipologie di incarico.

#### Durata dell'incarico

Gli incarichi hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.

L'incarico può essere rinnovato, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), del C.C.N.L. 19/12/2019, senza attivare procedure selettive.

### **E) Incarico Professionale Iniziale**

#### Procedura per il conferimento degli incarichi

L'incarico iniziale, di cui all'art. 22, comma 1, Par. II, lett. d), del C.C.N.L. 23/01/2024, sono conferiti al Dirigente con anzianità di servizio inferiore a 5 anni, decorso il periodo di prova.

L'incarico decorre dal giorno successivo al superamento del periodo di prova, ovvero, dalla data di assunzione per i Dirigenti che ne sono esonerati.

La retribuzione di posizione collegata all'incarico è riconosciuta dalla data di decorrenza dell'incarico stesso.

Al Dirigente con Incarico Professionale Iniziale, al compimento dei cinque anni di anzianità di servizio e superamento della verifica del Collegio Tecnico, è conferito dall'Azienda un Incarico Professionale rientrante nella tipologia di cui all'art. 22, comma 1, Par. II, lett. c).

Gli Incarichi Iniziali classificati sono conferiti dal Direttore Generale, con apposita clausola inserita nel contratto individuale di lavoro, al Dirigente con anzianità di servizio inferiore a 5 anni,

#### Durata dell'incarico

Gli incarichi hanno una durata non superiore ai cinque anni.

Ai sensi dell'art.22,comma5,delC.C.N.L.dell'Area Sanitàdel23/01/2024, nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi di cui al precedente comma 3 del citato art 22 rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o ridotto, con incarico dirigenziale, nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire, anche presso altre Aziende od enti di cui all'art.1del citato C.C.N.L.23/01/2024, presso altre amministrazioni di comparti diversi, presso ospedali privati accreditati nonché i periodi, effettuati con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificati dalle strutture stesse e riconosciuti in base alle disposizioni vigenti, in ospedali, Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea.

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

#### Incarico in caso di mobilità interna o esterna

1. In caso di mobilità interna d'urgenza, nell'ambito della disciplina di appartenenza, disposta dall'Azienda per far fronte a situazioni contingenti e non prevedibili, il Dirigente, considerato il carattere provvisorio del trasferimento, mantiene presso la Struttura temporanea di assegnazione il medesimo incarico ricoperto presso la Struttura di appartenenza.
2. Nel caso, invece, in cui la mobilità interna avvenga su domanda del Dirigente, il conferimento dell'incarico presso la Struttura di nuova assegnazione avverrà con le procedure previste dal presente Regolamento. Resta ferma la possibilità di mantenere l'incarico ricoperto, solo qualora avvenga il trasferimento delle attività svolte dal Dirigente presso la Struttura di nuova assegnazione. In tal caso si dovrà procedere alla conseguente variazione della Mappatura degli incarichi delle Strutture interessate.
3. Nel caso di mobilità dall'esterno, al Dirigente è attribuito un incarico Professionale Iniziale, se non ha ancora maturato i 5 anni di anzianità di servizio, o un Incarico Professionale di studio consulenza ecc se ha già maturato il primo quinquennio di servizio, fatta salva la possibilità, in quest'ultimo caso, di partecipare a selezioni interne per il conferimento di altre tipologie di incarico.

### ART.8

#### Contratto individuale

1. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce gli altri aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusa la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.
2. L'incarico dirigenziale iniziale è, invece, conferito con apposizione di clausola con valore di addendum

contrattuale apposta nel contratto individuale di lavoro, previa acquisizione dei contenuti e degli obiettivi da parte del responsabile della struttura di afferenza.

3. Il contratto individuale integrativo è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del Dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Nel caso di incarico professionale iniziale la mancata accettazione dell'incarico proposto comporta la rescissione del contratto di lavoro.

#### ART. 9

##### Mutamento di incarico.

Qualora l'Azienda per esigenze organizzative debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto) CCNL Area Sanità, 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, CCNL Area Sanità (Clausola di garanzia).

Qualora, anche 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.

Resta ferma, inoltre, la possibilità con il consenso delle parti, che il Direttore Generale possa disporre anche prima della scadenza dell'incarico, l'affidamento di incarichi in strutture diverse rispetto a quella di assegnazione, che non comportino in ogni caso diminuzioni della valorizzazione economica già in godimento.

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.

#### ART.10

##### Revoca degli incarichi

La Revoca degli incarichi diversi da direzione di struttura complessa è così disciplinata:

Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs, n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL Area Sanità (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è, invece, disciplinato dall'art. 62; comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

Il mantenimento dell'incarico è subordinato all'assenza di situazioni limitative al pieno ed incondizionato servizio

#### ART.11

##### Sostituzioni

1. La materia è disciplinata dall'art. 25 del C.C.N.L. 23/01/2024.
2. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento temporaneo non superiore a 10 giorni:

- a) Per quanto concerne i casi di assenza dei Direttori di Dipartimento, la sostituzione è affidata ad altro dirigente con incarico di direzione di Struttura Complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale e concordato con il Direttore Generale.
- b) Per quanto concerne le assenze dei dirigenti con incarico di direzione di Struttura Complessa, di Strutture Semplici a valenza Dipartimentale e di cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice, la sostituzione può essere affidata dall'azienda – compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'articolo 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) – ad altro dirigente della Struttura medesima, indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura interessata che, a tal fine, si avvale dei seguenti criteri:
  1. Il Dirigente deve avere un “anzianità di servizio non inferiore a cinque anni: il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), del CCNL 2019-2021 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
  2. il Dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di Struttura Semplice quale articolazione interna di Struttura Complessa o di Altissima Professionalità o di Alta Specializzazione di cui all'art.22delC.C.N.L.23/01/2024;
  3. In caso di assenza determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene:
    - a) per il Direttore di Dipartimento, per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 17 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., mediante affidamento ad altro Direttore di Struttura Complessa del Dipartimento stesso a seguito di valutazione comparata dei curricula;
    - b) per il Dirigente con incarico di direzione di Struttura Complessa, per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui al DPR 484/1997 e s.m.i.. La durata dell'intero periodo di sostituzione, per ciascun Dirigente sostituto, può durare fino a nove mesi, prorogabili per ulteriori nove mesi. Qualora non sia stato possibile espletare le procedure concorsuali entro i 18 mesi di termine massimo di sostituzione, dovrà essere attivata una nuova procedura interna di sostituzione nel rispetto del criterio di rotazione ove applicabile;
    - c) per il Dirigente con incarico di Direzione di Strutture Semplici a valenza Dipartimentale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di Struttura Semplice, per un massimo di tre mesi successivi alla cessazione del titolare, mediante attivazione di procedura selettiva;

Nei casi previsti dalle lettere b) e c) le procedure selettive dovranno tenere conto oltre ai criteri di cui al punto 2 lettera b) anche della valutazione comparata dei curricula dei Dirigenti interessati.

4. Ove non sia possibile l'individuazione del sostituto per cessazione, l'azienda può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro Dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove.
5. Nei succitati casi di sostituzione di cui ai punti 2 e 3, al Dirigente sostituto è riconosciuta una indennità mensile per dodici mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del Dirigente sostituito. Tale indennità, ad esclusione di quanto previsto per i sostituti del Direttore di Dipartimento per cessazione, a decorrere dal 01.01.2025 è posta a carico del fondo per la retribuzione degli incarichi. Per i sostituti del Direttore di Dipartimento per cessazione l'indennità prevista per la sostituzione è posta a carico del bilancio aziendale.

Nel caso di sostituzioni per assenza temporanea, l'indennità sopraindicata viene corrisposta dopo due mesi di sostituzione e qualora l'assenza si prolunghi oltre i due mesi, viene corrisposta anche per i primi due mesi.

L'indennità può essere corrisposta anche per periodi frazionati, ripetuti nel corso dello stesso anno.

6. In caso di assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente,

ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e del D. Lgs. 267 del 2000 e successive modifiche o per distacco sindacale, la sostituzione è disciplinata dall'art 25 comma 8 e ss del CCNL

7. Le sostituzioni di cui al presente articolo avvengono con provvedimento del Direttore Generale

## ART. 12

### CONFERMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. La conferma degli incarichi dirigenziali avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale.
2. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione indispensabile per la conferma dell'incarico dirigenziale ricoperto o per l'affidamento di diverso incarico su proposta, scritta e motivata, del responsabile della struttura di appartenenza.
3. Il Direttore di struttura complessa, con il consenso della Direzione Aziendale, può chiedere una valutazione anticipata al fine della copertura di un incarico vacante di struttura complessa di analoga disciplina, prima dell'attivazione della procedura concorsuale ad evidenza pubblica.
4. L'esito positivo della valutazione può non comportare la conferma dell'incarico nei casi previsti dal presente Regolamento (ristrutturazione aziendale)

## SEZIONE II

### CRITERI DI PESATURA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA MEDICA, SANITARIA NON MEDICA E VETERINARIA

## ART.13

### OGGETTO E DESTINATARI DEI CRITERI DI GRADUAZIONE E PESATURA

1. Il presente documento disciplina le procedure di individuazione e applicazione dei criteri di pesatura degli incarichi dirigenziali conferiti al personale dirigente dell'Area Sanità dell'ASP di Palermo.
2. Gli incarichi di cui sopra sono attribuiti secondo le procedure disciplinate dal vigente art. 15 del D. Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii. nonché dal C.C.N.L. della Dirigenza Area Sanità del 23.1.2024.
3. Le tipologie di incarico dirigenziale conferibili al personale dirigente dell'Area Sanità sono le seguenti:

#### I. Incarichi gestionali:

- a) Direzione di struttura complessa (UOC);
- b) Responsabilità di struttura semplice dipartimentale (UOSD);
- c) Responsabilità di struttura semplice (UOS);

#### II. Incarichi professionali:

- a) Incarichi professionali di altissima professionalità (a valenza dipartimentale);
- b) Incarichi professionali di altissima professionalità (quale articolazione interna di U.O.);
- c) Incarichi professionali di alta specializzazione;
- d) Incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- e) Incarichi professionali iniziali.

## ART 14

## GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

1. La graduazione delle funzioni consiste nel processo di pesatura degli incarichi, preliminare rispetto all'affidamento degli stessi al personale dirigenziale, effettuato in base ai criteri e ai parametri stabiliti nel presente regolamento
2. Il processo di graduazione è finalizzato alla differenziazione della retribuzione di posizione in base a livelli diversi di responsabilità gestionale e capacità professionale.
3. Ad ogni dirigente in servizio deve essere conferito un incarico con la connessa graduazione, nel rispetto, comunque della disponibilità delle risorse, con particolare riguardo a quelle specificamente individuate nei fondi contrattuali, ferma restando la capienza degli stessi.
4. In applicazione dell'articolo 69, comma 7, della Dirigenza Area Sanità del 23.1.2024 ciascun incarico è graduato sulla base degli elementi meglio descritti di seguito.
5. Al fine di attribuire a ciascun incarico di struttura un punteggio 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. 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.
6. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico gestionale come sopra indicato, il parametro di incarico associato al "punteggio di partenza" viene individuato secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	30
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	25

7. Dal momento che le diverse strutture 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".
8. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – MAX 50 punti	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura da dotazione organica (al di sotto di n°10 unità di personale sarà riconosciuto n°1 punto). Il punteggio è determinato in scaglioni di 10 unità	10
Valore del fatturato da flussi di produzione sanitaria (al di sotto di € 1 mln sarà riconosciuto un punteggio pari a 0)	5
Peso medio DRG rispetto alla media regionale per le medesime attività. In caso di DRG medio inferiore del 20% rispetto alla media regionale il valore riconosciuto sarà 0. Il punteggio è determinato in scaglioni di +/- 10%	5
Indice attrattività della struttura (percentuale attività sanitaria erogate per pazienti extra provincia) – sarà riconosciuto 1 punto a partire dal valore >5%	5
Appartenenza alla rete della emergenza urgenza o a reti tempo dipendenti	5

Attività connessa a obiettivi LEA Core	5
Esercizio delle attività in zone disagiate, zone montane, zone disagiatissime	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali. Saranno considerati a tal fine gli obiettivi contrattuali e specifici del Direttore Generale e sarà riconosciuto un punteggio pari a 2 punti per ogni obiettivo del Direttore Generale riconducibile alla specifica attività dell'incarico	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di partenza previsto per ciascuna tipologia di incarico, i valori minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE E AREE FUNZIONALI	UOC	50	100
	UOSD	30	80
STRUTTURE SEMPLICI	UOS	25	75

9. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro e secondo le tipologie di incarico riportate al comma 3.2 dell'art. 13 , vengono individuate con il presente regolamento quattro tipologie di incarico professionale che a loro volta vengono articolate in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative delle strutture e di crescita delle professionalità. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale iniziale, attribuibile solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza nel SSN. Superata positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico alla scadenza dei primi cinque anni di servizio potrà essere attribuito uno dei seguenti incarichi:

- Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia vengono previste due tipologie di incarico denominate:
  - a. Consulenza, studio e ricerca;
  - b. Consulenza, studio e ricerca elevato.
- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate quattro tipologie di incarichi denominati:
  - a. Professionale;
  - b. Esperto;
  - c. Referente di attività;
  - d. Coordinatore di gruppo professionale.
- Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia vengono individuate due tipologie di incarichi denominati:
  - a. Altissima Professionalità - Dipartimentale, distinto per afferenza interna al dipartimento;
  - b. Altissima Professionalità – di struttura, distinto per afferenza alla struttura complessa/struttura semplice a valenza dipartimentale.

Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica, che viene

stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.

Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato, nella tabella che segue sono riportate la descrizione della macro-tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Dipartimentale	L'incarico di Alta professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operative – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologiche. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.	55
	Alta Professionalità di struttura		50
Incarico professionale di alta specializzazione	Coordinatore 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	40
	Referente 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.	35
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, conseguente a specifici percorsi di formazione nonché all'anzianità dirigenziale maturata	30
	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche e consolidate competenze specialistiche di tipo professionale, maturate all'interno della disciplina di appartenenza	25
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Consulenza, studio e ricerca elevato	L'incarico di consulenza, studio e ricerca elevato è conferibile al personale con un'anzianità di servizio Superiore ai cinque, con valutazione positiva e comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	20
	Consulenza, studio e ricerca	L'incarico di consulenza, studio e ricerca richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva.	15
Incarico iniziale	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.	10

10. La graduazione degli incarichi effettuata in base ai precedenti commi è il presupposto per la corrispondente graduazione economica della complessiva retribuzione di posizione, ivi compreso l'incremento correlato all'incarico di Area Funzionale, nel rispetto, comunque, a tali effetti, della disponibilità delle risorse specificamente individuate nei fondi contrattuali, ferma restando la capienza degli stessi.
11. Agli incarichi professionali saranno aggiunti i seguenti punteggi per specifiche condizioni di esercizio delle funzioni assegnati e precisamente:
- Incarico in UOC che opera nell'area della emergenza urgenza – 3 punti
  - Incarico presso UOC che opera in area disagiata – 5 punti
  - Incarico presso UOC assegnataria di Obiettivi LEA Core – 2 punti
12. Tenuto conto di quanto richiamato ai commi precedenti la determinazione del valore economico di ciascun punto di graduazione è effettuata sulla base del fondo per la retribuzione degli incarichi disponibili (sia quelli già conferiti che quelli da conferire) sulla base del quale l'Amministrazione procede, nell'ordine:
- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
    - a. l'indennità di specificità medico-veterinaria (per i dirigenti medici e veterinari);
    - b. l'indennità di specificità sanitaria (per i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie);
    - c. l'indennità per incarico di struttura complessa (solo per i direttori di struttura complessa);
    - d. la quota di retribuzione fissa prevista dal CCNL per le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.
    - e. le somme corrisposte a titolo di specifico trattamento economico in applicazione dell'art. 38, comma 3 del CCNL 08/06/2000 (Area IV Medico-Veterinaria) ed art. 39, comma 2 del CCNL dell'08/06/2000 (Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria)
    - f. eventuali assegni personali corrisposti ai sensi delle vigenti norme contrattuali
  - a determinare, con la quota residua, sulla base della graduazione degli incarichi come sopra definita, il valore economico della retribuzione di posizione variabile di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico agli stessi conferito o da conferire.
13. L'ammontare del Fondo di Posizione formalmente deliberato, in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 72 del CCNL 2019/2021 Dirigenza Medica, Sanitaria non medica e Veterinaria viene preliminarmente decurtato del totale delle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) del precedente punto 12.
14. Nelle more della graduazione degli incarichi dirigenziali professionali il medesimo importo viene decurtato della somma necessaria per la retribuzione di posizione parte variabile attualmente prevista per gli incarichi professionali.
15. L'importo risultante è destinato alla remunerazione della retribuzione di posizione – parte variabile, secondo la graduazione degli incarichi dirigenziali definita con il presente documento. Prudenzialmente, al fine di garantire la corresponsione delle voci stipendiali finanziate con il Fondo per la retribuzione degli incarichi, non solo ai Dirigenti già in servizio ma anche a quelli che dovessero essere assunti nel corso degli anni, fino al completamento dei posti previsti nella dotazione organica, la determinazione delle risorse da destinare alla remunerazione della retribuzione di posizione – parte variabile viene effettuata tenendo conto di tutti gli incarichi previsti in Azienda, indipendentemente dall'avvenuto conferimento.
16. L'importo di cui ai precedenti punti 13 e 14 viene diviso per il numero complessivo dei punti attribuiti a tutti gli incarichi gestionali previsti, determinando a tal modo il "Valore punto".
17. Il valore punto viene moltiplicato per i punti attribuiti a ciascun incarico gestionale al fine di ottenere l'importo della retribuzione di posizione – parte variabile da corrispondere al titolare del relativo incarico dirigenziale.
18. Resta fermo che la graduazione può essere sottoposta a eventuale revisione in costanza del rapporto, con conseguente e corrispondente revisione della valorizzazione economica delle voci retributive connesse alla stessa graduazione, in funzione delle scelte della direzione aziendale in relazione a eventuali sopravvenute indicazioni della programmazione regionale.

ART. 15  
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

1. Al personale cui è affidato l'incarico di Direttore del Dipartimento è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione, a valere delle risorse del bilancio aziendale; la quota aggiuntiva è determinata nella misura massima del 50% del valore della retribuzione di posizione complessiva in godimento quale direttore di UOC.

ART. 16  
NORME FINALI E DIRINVIO

1. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complesse ai sensi dell'art.20, comma 1, lettera f), punto 18-bis, della legge n.488/1999.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applica la normativa nazionale e regionale vigente, nonché i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti;

## ALL.1

### - CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE PER L’AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI DIVERSI DALLA DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

#### ● **Titoli di Carriera**

Sono valutati i servizi prestati presso ASL, Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie e altri Enti del SSN.

- Servizio dirigenziale nella disciplina;
- Servizio dirigenziale in disciplina affine;
- Servizio dirigenziale in altra disciplina;

Per i Dirigenti delle professioni sanitarie è valutato il servizio prestato nel profilo dirigenziale, nonché il servizio non dirigenziale attinente nelle varie qualifiche con preferenza per i servizi prestati con incarichi di funzione e coordinamento.

#### ● **Esperienza professionale**

Sono valutate le attitudini personali e le capacità professionali sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all’esperienza già acquisita in precedenti incarichi formalmente valutati nella precedente categoria, idonee ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale acquisito nell’arco dell’intera carriera e specifico rispetto all’incarico da conferire. Si terrà conto, altresì, dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito delle valutazioni annuali di performance organizzativa e annuale nonché delle valutazioni pluriennali espresse dal Collegio Tecnico.

#### ● **Attività formative, didattica e ricerca**

Sono valutate:

- Le attività formative e di aggiornamento attinenti all’incarico da conferire;
- La partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio e addestramento professionale attinenti all’incarico da conferire;
- L’attività didattica attinente all’incarico da conferire;
- L’attività di ricerca scientifica attinente all’incarico da conferire;
- la produzione scientifica con riferimento al grado di attinenza rispetto alle funzioni da conferire.

REQUISITI, MODALITÀ SOGGETTI PROPONENTI GLI INCARICHI

TABELLA "A"

Tipologia incarico	Requisiti Generali	Requisiti specifici	Modalità di acquisizione candidature (*)	Soggetto proponente
Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale o del Distretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigenti a tempo indeterminato e determinato</li> <li>- Almeno 5 anni di anzianità servizio</li> <li>- Rapporto di lavoro a tempo pieno, secondo CCNL</li> <li><input type="checkbox"/> Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In servizio nel profilo e nella disciplina (anche affine e/o equipollente) specificata nell'Avviso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Avviso interno pubblicato sul sito internet aziendale e trasmesso a tutte le Strutture dell'Azienda ed alle Organizzazioni Sindacali</li> </ul> <p>Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane.</p>	Direttore del Dipartimento di riferimento Direttori Distretto sentiti i Direttori delle Strutture Complesse di afferenza del Dipartimento o Distretto
Responsabile di Struttura Semplice in Staff al Direttore Generale / Direttore Sanitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigenti a tempo indeterminato e determinato</li> <li>- Almeno 5 anni di anzianità di servizio</li> <li>- Rapporto di lavoro a tempo pieno anche a tempo determinato secondo CCNL</li> <li>- Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico</li> </ul>	In servizio nel profilo e nella disciplina specificata nell'Avviso (anche affine e/o equipollente)	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Avviso interno pubblicato sul sito internet aziendale e trasmesso a tutte le Strutture dell'Azienda ed Alle Organizzazioni Sindacali</li> <li><input type="checkbox"/></li> </ul> <p>Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane</p>	Direttore dello coordinamento Staff strategico
Responsabile di Struttura Semplice di Struttura Complessa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigenti a tempo indeterminato e determinato</li> <li>- Almeno 5 anni di anzianità di servizio</li> <li>- Rapporto di lavoro a tempo pieno secondo CCNL</li> <li>- Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In servizio nel profilo indicato nell'avviso (anche affine e/o equipollente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avviso interno pubblicato sul sito internet aziendale e trasmesso a tutte le Strutture dell'Azienda ed alle Organizzazioni Sindacali</li> </ul> <p>Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane</p>	Direttore della S.C. di afferenza

REQUISITI MODALITA' ESOGGETTI PROPONENTI GLI INCARICHI

TABELLA "A"

Tipologia di incarico	Requisiti Generali	Requisiti specifici	Modalità di acquisizione candidature (*)	Soggetto proponente
Altissima Professionalità a valenza Dipartimentale	Dirigenti a tempo indeterminato e determinato -Almeno 5 anni di anzianità di servizio · Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico	In servizio nel profilo e nella disciplina specificati nell'Avviso(anche affine e/o equipollente)	Comunicazione inviata sulla mail aziendale ai Dirigenti della Struttura. Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane	Direttore del Dipartimento di riferimento / Distretto sentiti i Direttori delle Strutture Complesse di afferenza del Dipartimento /distretto,
Altissima Professionalità quale articolazione interna di Struttura SC o SSD anche Staff alla Direzione Strategica	Dirigenti a tempo indeterminato e determinato Almeno 5 anni di anzianità di servizio · Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico	In servizio nel profilo e nella disciplina specificati nell'Avviso(anche affine e/o equipollente)	Comunicazione inviata sulla mail aziendale ai Dirigenti della Struttura. Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane.	Direttore / Responsabile della Struttura di riferimento Direttore dello coordinamento Staff strategico
Alta Specializzazione all'intermedi di Struttura complessa o semplice dipartimentale o in Staff al Direttore Generale o in Staff / Line al Direttore Sanitario	Dirigenti a tempo indeterminato e determinato Almeno 5 anni di anzianità di servizio · Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico	In servizio nel profilo e nella disciplina specificati nell'Avviso(anche affine e/o equipollente)	Comunicazione inviata sulla mail aziendale ai Dirigenti della Struttura. Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane.	Direttore / Responsabile della Struttura di riferimento Direttore dello coordinamento Staff strategico
Alta Specializzazione all'intermo di Struttura semplice nell'ambito di una struttura complessa o semplice anche a valenza dipartimentale anche in Staff alla Direzione Strategica	· Dirigenti a tempo indeterminato e determinato Almeno 5 anni di anzianità di servizio · Esito positivo dell'ultima verifica condotta dal Collegio Tecnico	In servizio nel profilo e nella disciplina specificati nell'Avviso(anche affine e/o equipollente)	Comunicazione inviata sulla mail aziendale ai Dirigenti della Struttura. Le candidature sono presentate al Dipartimento Risorse Umane.	Direttore / Responsabile della Struttura di riferimento Direttore dello coordinamento Staff strategico

Tipologia di incarico	Requisiti Generali	Requisiti specifici	Modalità di acquisizione candidature (*)	Soggetto proponente
Incarico Professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Dirigenti a tempo indeterminato e determinato Almeno 5 anni di anzianità di servizio Esito positivo della verifica condotta dal Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di servizio	In servizio nel profilo e nella disciplina previsti per l'incarico (anche affine e/o equipollente)	Incarico conferito dalla Direzione Generale al compimento del primo quinquennio di servizio e a seguito di verifica positiva da parte del Collegio Tecnico	Direttore / Responsabile della Struttura di riferimento
Incarico Professionale Iniziale, conferibile ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni	Dirigenti a tempo indeterminato e determinato Superamento del periodo di prova o esonero		Incarico conferito al superamento del periodo di prova o, in caso di esonero, al momento dell'assunzione	Automatico con clausola inserita nel contratto individuale di lavoro definita dal responsabile struttura di assegnazione

(\*)Gli avvisi e le comunicazioni previsti nella sezione Modalità di acquisizione delle candidature” per gli incarichi gestionali e professionali di altissima e di alta specializzazione sono a cura del Dipartimento Risorse Umane

La selezione degli aspiranti all'incarico viene effettuata:

a) Per gli incarichi dell'Area Medica/ Chirurgica, Riabilitazione e dei Servizi:

- a. Per le UOS Interne alla UOC: tra i dirigenti assegnati alla UOS e, in mancanza, a tutti i dirigenti dell'azienda
- b. Per le UOSD: tra i dirigenti presenti in tutto il Dipartimento: in mancanza a tutti i dirigenti dell'Azienda

b) Per gli incarichi delle restanti Aree:

Tra tutti i dirigenti dell'Azienda

Alla selezione potranno partecipare anche i dirigenti, 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 azienda in posizione di comando o distacco

PROPOSTA DI CONFERIMENTO DI INCARICO DIRIGENZIALE

- Tipologia di Incarico \_\_\_\_\_
- Denominazione dell'Incarico (per i soli incarichi di Altissima Professionalità e di Alta Specializzazione)  
\_\_\_\_\_
- Struttura di afferenza \_\_\_\_\_

Con avviso / comunicazione del \_\_\_\_\_ è stata data informazione circa l'intenzione di ricoprire l'incarico di cui sopra.

Entro il termine previsto nell'avviso/comunicazione sono pervenute le seguenti candidature:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

Ai sensi del vigente Regolamento aziendale in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali, si è provveduto all'analisi comparata dei curricula, attraverso la valutazione del percorso di sviluppo professionale dei dirigenti, misurabile con la verifica delle attività svolte, delle competenze acquisite e delle specificità attitudinali.

A seguito dell'analisi condotta, si propone il conferimento dell'incarico al Dott./alla Dott.ssa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per le seguenti motivazioni:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

