



Asl3

Sistema Sanitario Regione Liguria

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE
- OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA E DIRIGENZA
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI FONDI
CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2017.-

In data 14 dicembre 2017, per la sottoscrizione del presente CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale

Le parti

Richiamato l'art. 40, c. 1 del del D.Lgs. n. 165 del 2001 che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, ai sensi del quale tra l'altro la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";

preso atto che l'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti;

visto altresì l'art. 4 comma 7 del CCNL 2006 – 2009 del 17/10/2008 che prevede il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio da parte del Collegio dei Sindaci;

richiamati i precedenti incontri tra le parti nei quali si sono trattate le materie relative ai fondi anno 2017;

concordano

1. di prendere atto delle schede riepilogative dei **fondi contrattuali relativi all'anno 2017** di cui agli allegati schemi (**allegato n. 1**), formalizzate con provvedimento n. 2387 del 13/11/2017;
2. in merito al **fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 9 CCNL 06/05/2010**, le parti danno atto che la destinazione delle risorse economiche risulta confermata rispetto a quanto già avvenuto per l'anno 2016;
3. in riferimento al **fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa ex art. 8 CCNL 06/05/2010**, le parti, nel confermare l'attuale assetto, con particolare riferimento alle destinazioni meglio precisate nell'allegato schema relativo ai fondi, concordano quanto di seguito riportato.

In merito alle modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti, le parti, richiamati i "Regolamenti sugli Incarichi Professionali" allegati al CCIA del 14/12/2016, concordano le modifiche ed integrazioni apportate agli artt. 5 e 6 delle suddette regolamentazioni; i Regolamenti aggiornati (**allegato n. 2 e allegato n. 3**) devono intendersi come parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Si precisa che eventuali ulteriori modifiche alla suddetta regolamentazione verranno adottate dalla parte pubblica previa informativa alle OO.SS.

La parte pubblica si impegna a condividere con le OO.SS. aziendali la data di decorrenza degli incarichi conferiti sulla base della sopra indicata regolamentazione, all'esito della definizione della riorganizzazione aziendale.

In riferimento all'istituto previsto dal CCNL del 5 luglio 2006, all'art. 3, comma 7, per la Dirigenza Sanitaria, regolamentato a livello aziendale con l'accordo C.C.I.A. del 15/12/2015, la parte pubblica dà atto che nella mensilità di marzo 2018 verrà applicata sul piano giuridico ed economico, la graduatoria aggiornata al 31/12/2016, in riferimento alle posizioni resesi vacanti dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

4. In merito al **fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 10 CCNL 06/05/2010** le parti concordano, per l'anno 2017, la seguente ripartizione delle risorse:

- 10%: *progetti strategici aziendali*
- 90%: *performance*

Ripartizione del finanziamento destinato all'istituto delle performance relativo alla Dirigenza Sanitaria

Il finanziamento destinato all'istituto delle performance verrà ripartito in due sub-fondi, rispettivamente destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice e con incarico professionale, secondo le quote percentuali sotto indicate:

- 12% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice;
- 88% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti con incarico professionale.

Tali sub-fondi, a loro volta, verranno suddivisi secondo le percentuali sotto indicate:

- 70%: *grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;*
- 30%: *valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;*

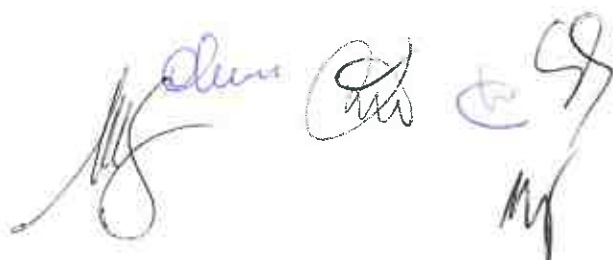
Per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale e Struttura Semplice, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (70%-30%), si dovrà applicare il seguente parametro distintivo secondo il diverso incarico:

- coefficiente pari a 1.45
per i Direttori di Struttura Complessa e sostituti ex art. 18 CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i.;
- coefficiente pari a 1.30
per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;
- coefficiente pari a 1.20
per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice.

Ripartizione del finanziamento destinato all'istituto delle performance relativo alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

Il finanziamento destinato all'istituto delle performance verrà ripartito in due sub-fondi, rispettivamente destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice e con incarico professionale, secondo le quote percentuali sotto indicate:

- 90% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice;
- 10% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti con incarico professionale.



Tali sub-fondi, a loro volta, verranno suddivisi secondo le percentuali sotto indicate:

- 70%: *grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;*
- 30%: *valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;*

Per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale e Struttura Semplice, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (70%-30%), si dovrà applicare il seguente parametro distintivo secondo il diverso incarico:

- coefficiente pari a 1,50

per i Direttori di Struttura Complessa e sostituti ex art. 18 CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i.;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,00

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice.

La quota incentivante relativa al budget (70%) nella richiamata regolamentazione è rapportata alle risultanze del raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget secondo i seguenti parametri:

- Punteggio da 100 a 90, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;
- Punteggio da 89 a 70, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 89%;
- Punteggio inferiore o uguale a 69, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare.

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale 2016 (30%) viene rapportata al punteggio ottenuto (Scheda di valutazione – Allegato 1 al Regolamento approvato con Deliberazione n. 1015/2012) secondo i seguenti parametri:

- punteggio da 105 a 85: quota percentuale da erogare 100%;
- punteggio da 84 a 63: quota percentuale da erogare 80%;
- punteggio da 62 a 0: nessuna quota da erogare.

I fondi destinati alle quote incentivanti relative al budget (70%) ed alle quote incentivanti relative alla scheda di valutazione individuale (30%), vengono rispettivamente ripartiti proporzionalmente al punteggio ottenuto dalle Strutture / dai dipendenti.



Si precisa, inoltre, che i residui derivanti dall'intero impianto regolamentare incentivante costituiranno economia di bilancio.

I residui dei fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa verranno trasferiti ai fondi per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, proporzionalmente alla media dei dirigenti sanitari e dei dirigenti professionali, tecnici e amministrativi presenti nell'anno di riferimento.

Le parti concordano altresì:

- di corrispondere al personale dirigente in servizio al 31/12/2017, previa verifica dell'andamento relativo al raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente responsabile del CCD, un acconto sulla retribuzione di risultato anno 2017, pari al 65% della quota del fondo ex art. 10 CCNL individuata per il conseguimento degli obiettivi di budget assegnati, in occasione della prima mensilità successiva alla avvenuta certificazione del presente accordo da parte del Collegio Sindacale. Tale acconto verrà liquidato secondo un unico criterio di ripartizione (peso 1.0) per tutta la Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale, Tecnica e Amministrativa;
- di corrispondere altresì, previa verifica, da parte della Direzione Aziendale, del raggiungimento degli obiettivi definiti sulla base di specifici indicatori di risultato, un acconto sulla quota incentivante relativa ai Progetti Strategici Aziendali (10%), pari all'80% della quota complessiva attribuita;
- che il saldo della retribuzione di risultato relativo all'anno 2017 verrà liquidato, in base ai suddetti criteri e previo riconoscimento dei risultati conseguiti sulla scheda di budget e valutazione della performance individuale, con le competenze del mese di luglio 2018, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze del competente Nucleo di Valutazione;
- che il saldo delle quote incentivanti relativa ai Progetti Strategici Aziendali (10%) verrà liquidato con le competenze del mese di luglio 2018, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze sul ciclo della performance del competente Nucleo di Valutazione;

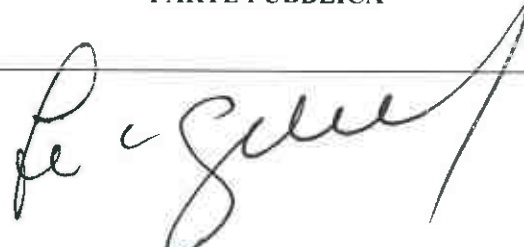


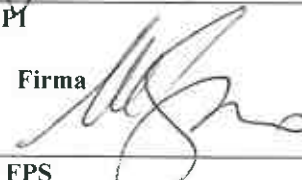
Le parti danno atto, in relazione alla quota attribuita ai Progetti Strategici Aziendali (10%), che eventuali risorse non utilizzate per l'anno 2017 confluiranno nel fondo destinato alla retribuzione di risultato della performance.

La liquidazione dei progetti afferenti l'istituto della produttività collettiva (budget di struttura/individuale, strategici) è comunque rapportato alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (**allegato n. 4**). L'eventuale residuo derivante dall'applicazione del



parametro di cui sopra viene distribuito proporzionalmente alle quote determinatesi in applicazione dei parametri sopra riportati.

La presente sottoscrizione costituisce ipotesi di accordo ed è sottoposta a certificazione del Collegio Sindacale ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. 165 del 30/3/2001 e ss.mm.ii. e diverrà accordo esigibile non appena sarà pervenuta la certificazione positiva del Collegio Sindacale.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale, Tecnica e Amministrativa
 	<p align="center">CGIL FP</p> <p>Cognome Firma</p>
	<p align="center">UIL FPL</p> <p>Cognome Firma</p> <p>ACEOMBERTI ANNA MARIA </p>
	<p align="center">SNABI SDS</p> <p>Cognome Firma</p> <p>CAREVAROLO </p>
	<p align="center">SINAFO</p> <p>Cognome Firma</p> <p>SILVIA FUCIARELLI </p>
	<p align="center">AUPI</p> <p>Cognome Firma</p> <p>GROSSO MARCELLO </p>
<p align="center">CISL FPS</p> <p>Cognome Firma</p>	



DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA



FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI STRUTTURA COMPLESSA

(articolo 8 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO
ANNO 2017

Descrizione	Importi parziali	Importo a fondo
ANNO 2016		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	ANNO 2017	
<u>Importo congelato al 31.12.2007 (art. 8 c. 1 CCNL 08-09)</u> Asl 3 Genova A.O. Villasciani	1.247.716,00 119.040,00	1.366.756,00
<u>Incrementi CCNL 08-09 (art. 8 C. 2)</u> Asl 3 Genova (2009)		25.158,00
Da fondo condizioni lavoro (azioni Stabilizz. Servizi) (art. 50 c.2 lett. c) CCNL 98-01) Coste da Accordo Azienda/OO.SS. del 9 novembre 2010		35.000,00
<u>RIA personale cessato ragione d'anno (art.50 c.2 lett. e), c.3 lett. d) CCNL 98-01)</u> Asl 3 Genova (2008) A.O. Villasciani (2008) Asl 3 Genova (2009) Asl 3 Genova (2010)	4.285,00 2.047,00 4.711,00 5.247,00	16.290,00
TOTALE FONDO ANNO 2016		1.443.204,00
ANNO 2015		
RIA personale cessato - art.50 c.2 lett. e), c.3 lett. d) CCNL 98-01 (anni 2011-2014) su cessati 2010 quota saldo su anno 2011 su cessati 2011 quota acconto su 2011 su cessati 2011 quota saldo su 2012 su cessati 2012 quota acconto su 2012 su cessati 2012 quota saldo su 2013 su cessati 2013 quota acconto su 2013 su cessati 2013 quota saldo su 2014 su cessati 2014 quota acconto su 2014	4.282,00 2.511,00 2.549,00 5.128,00 4.110,00 1.291,00 1.552,00 1.473,00	24.582,00
<u>Decorazione fondo parte fissa limite anno 2010 (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u> Fondo anno 2010 (€ 1.443.204,00)		-24.582,00
<u>Decorazione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u> - Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014		-98.300,00
<u>Altre decorazioni</u>		
Trasferimento fondi all'Ospedale Evangelico Internazionale a seguito cessione Ospedale di Voltri (8 unità di personale)		-68.508,00

Allegato 1 pag. 2/6

Incrementi		
<u>RIA personale cessato regione d'anno (art.47 c.4 CCNL 94-97 del 5/12/1996)</u> - su cessati 2014 quota esigibile su anno 2015		2.125,00
<u>RIA personale cessato regione d'anno (art.47 c.4 CCNL 94-97 del 5/12/1996)</u> - su cessati 2015 quota esigibile su anno 2015		5.513,00
FONDO ANNO 2015		1.266.332,00
ANNO 2016		
sono riportate le sole movimentazioni anno 2016 - quelle riferite all'anno 2017 saranno conteggiate e consuntivo		
<u>RIA personale cessato - art.47 c.4 CCNL 94-97</u> - su cessati 2015 quota esigibile su anno 2016 - su cessati 2016 quota esigibile su anno 2016		5.625,00 738,00
<u>Decremento per superamento limite anno 2015 (comma 236 L. 208/2015)</u> Rispetto del limite fissato nel fondo per l'anno 2015		-6.363,00
FONDO AL 31/12/2017 antecedente la decurtazione di cui al punto successivo (per la verifica del limite anno 2015 (comma 236 L. 208/2015))		1.286.332,00
<u>Decurtazione fonderi parte fissa ritenuta proporzionale personale (comma 236 L. 208/2015)</u> Determinato su n° 4,5 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2016 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015)		-47.838,00
FONDO ANNO 2016		1.238.494,00
ANNO 2017		
<u>IMPORTI DA QUANTIFICARE A CONSUNTIVO</u>		
FONDO ANNO 2017		1.238.494,00





 06/11/2017

DIRIGENZA PROFESSIONALE-TECNICA-AMMINISTRATIVA



FONDO PER INTRAVUZIONE DI FORNITORI, ECQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMEN
E INGENUITA DI STRUTTURA COMPLESSA

art. 10 CCNL 9/9/97/02

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO

ANNO 2017

Descrizione	spese autoriz.	spese a tutto
ANNO 2016		
<p>Finanziare spese per il personale di servizio e custodia</p> <p>spese autorizzate al 31/12/2016 art. 3 L. 1/2016, 58/06</p> <p>Art. 3 Circolare A.O. 1/2016</p>	44607011	
	101.001,00	718.202,00
	102.001,00	
<p>Finanziare CCN 06/08 art. 3 L. 2/16</p> <p>Art. 3 Circolare (2016)</p>		71.542,00
<p>Finanziare spesa per il personale di servizio e custodia art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Come da Avviso Agenzia CCN del 12 ottobre 2016</p>		73.000,00
<p>Finanziare spesa per il personale di servizio e custodia art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2016) A.O. 1/2016 (2016) Art. 3/2016 (2016) Art. 3 Circolare (2016)</p>	1.000,00 1.000,00 1.000,00	9.500,00
TOTALE FONDO ANNO 2016		825.244,00
ANNO 2015		
<p>Finanziare personale servizio - art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su anno 2015</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su 2015</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su 2015</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su 2015</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su 2015</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su 2015</p> <p>Art. 3 Circolare (2015) quota spesa su 2015</p>	8.700,00 7.883,00	8.388,00
<p>Finanziare spesa per il personale di servizio e custodia art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Fondo anno 2015 - art. 3 L. 1/2016</p>		4.750,00
<p>Finanziare spesa per il personale di servizio e custodia art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Importo per la riduzione spesa nel 2015</p>		-189.200,00
<p>Finanziare</p> <p>Finanziare personale servizio - art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2014) quota spesa su anno 2014</p> <p>Finanziare personale servizio - art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2014) quota spesa su anno 2014</p>		8,00 2.874,00
FONDO ANNO 2015		520.230,00
ANNO 2016		
<p>Finanziare personale servizio - art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2016) quota spesa su anno 2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2016) quota spesa su anno 2016</p>		276,00 825,00
<p>Finanziare spesa per il personale di servizio e custodia art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Finanziare spesa per il personale di servizio e custodia art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p>		-276,00
<p>Finanziare personale servizio - art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016, art. 3 L. 1/2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2016) quota spesa su anno 2016</p> <p>Art. 3 Circolare (2016) quota spesa su anno 2016</p>		-51.432,00
FONDO ANNO 2016		354.269,00
ANNO 2017		
SPORTE DI MANUTENZIONE COMPLESSO		
FONDO ANNO 2017		354.269,00

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' at the top and several other signatures below it.

DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA



FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

(articolo 9 CCNL n.5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO
ANNO 2017

Descrizione	ANNO 2017	Importo a fondo
ANNO 2010		
Risorse fisse eventi carattere di eccezione e stabilità		
<u>Importo presentato al 31.12.2007 (art. 9 c. 1 CCNL 08-09)</u> Asl 3 Genovese A.O. Villa Scassi	100.366,00 90.194,00	190.560,00
Altre risorse fondo accessorio Art. 50 comma 2 CCNL 17/10/2008 (consolidato al 31.12.2007) Asl 3 Genovese (2008) A.O. Villa Scassi (2008)	20.988,00 3.351,00	24.289,00
<u>Altre deduzioni</u>		
A fondo posizione deduzione per razional. Stabilitizz. servizi (art.51 c 4 CCNL 98-01)		-36.000,00
TOTALE FONDO ANNO 2010		179.849,00
ANNO 2015		
<u>Deduzione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.3 del L. 129/10)</u> - Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014		-11.483,00
<u>Altre deduzioni</u>		
Trasferimento fondi all'Ospedale Evangelico Internazionale a seguito cessione Ospedale di Vogli (6 unità di personale)		-15.201,00
FONDO ANNO 2015		153.145,00
ANNO 2016		
<u>Deduzione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale (comma 235 L. 204/2015)</u> Determinato su n° 4,5 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEP-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2015 ed il valore medio del presente nell'anno 2015)		-5.695,00
FONDO ANNO 2016		147.448,00
ANNO 2017		
<u>IMPORTI DA QUANTIFICARE A CONSUNTIVO</u>		
FONDO ANNO 2017		147.448,00

SS

03/11/2017

DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

(articolo 10 CCNL 6/9/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO

ANNO 2017

Descrizione	ANNO 2017	Importo a fondo
ANNO 2010		
<p>Placenta fissa aventi carattere di certezza e stabilità</p> <p><u>Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 10 c. 1 CCNL 08-09)</u> Asl 3 Genovese A.O. VillaScassi</p>	<p>125.072,00 71.530,00</p>	266.601,00
<p>Altre risorse fondo risultato</p> <p>Art. 27 comma 2 CCNL 17/10/2008 (consolidato al 31.12.2007) Asl 3 Genovese (2008) A.O. VillaScassi (2008)</p>	<p>25.475,00 3.181,00</p>	26.663,00
<p>Incrementi CCNL 08-09 (art. 10 c. 2) Asl 3 Genovese (2008)</p>		17.893,00
TOTALE FONDO ANNO 2010		313.117,00
ANNO 2015		
<p><u>Decorazione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L. 322/10)</u></p> <p>- Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014</p>		-20.877,00
<p><u>Altre decorazioni</u></p> <p>Traferimento fondi all'Ospedale Evangelico Internazionale a seguito cessione Ospedale di Voltri (6 unità di personale)</p>		-13.138,00
FONDO ANNO 2015		275.102,00
ANNO 2016		
<p><u>Decorazione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale (comma 236 L. 208/2015)</u></p> <p>Determinato su n° 4,5 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2016 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015).</p>		-10.379,00
FONDO ANNO 2016		268.723,00
ANNO 2017		
<u>IMPORTI DA QUANTIFICARE A CONSUNTIVO</u>		
FONDO ANNO 2017		268.723,00

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'ES', 'Olu', and 'P']

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

(articolo 10 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO

ANNO 2017

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
ANNO 2010		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
<u>Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 10 c. 1 CCNL 08-09)</u> Asl 3 Genova A.O. Villascassi	130.126,00 26.916,00	157.042,00
Altre risorse fondo risultato Art. 27 comma 2 CCNL 17/10/2008 (consolidato al 31.12.2007) Asl 3 Genova (2008) A.O. Villascassi (2008)	8.015,00 1.760,00	7.784,00
Incrementi CCNL 08-09 (art. 10 c. 2) Asl 3 Genova (2009)		5.078,00
TOTALE FONDO ANNO 2010		169.904,00
ANNO 2010		
<u>Deputazione fondiaria fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2.05 L.122/10)</u> - importo per alla riduzione operata nell'anno 2014		-41.262,00
FONDO ANNO 2010		128.642,00
ANNO 2010		
<u>Deputazione fondiaria fissa riduzione proporzionale personale (comma 236 L.205/2015)</u> Determinato su n° 1,5 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2015 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015)		-7.282,00
FONDO ANNO 2010		121.360,00
ANNO 2017		
IMPORTI DA QUANTIFICARE A CONSUNTIVO		
FONDO ANNO 2017		121.360,00









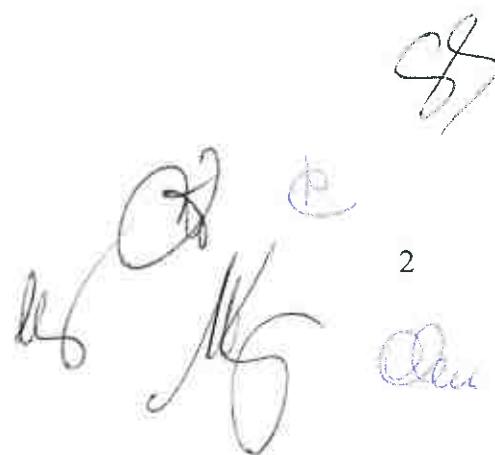

REGOLAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

Dirigenza Sanitaria

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, a smaller signature, and several initials.

Indice

Art. 1 – La tipologia degli incarichi professionali	pag. 3
Art. 2 – Pesatura degli incarichi gestionali e degli incarichi professionali	pag. 5
Art. 3 – Competenza nel conferimento degli incarichi	pag. 6
Art. 4 – Pesatura giuridica degli incarichi professionali	pag. 6
Art. 5 – Articolazione degli incarichi professionali	pag. 7
Art. 6 – Criteri e procedure di conferimento degli incarichi	pag. 7
Art. 7 – Dinamica degli incarichi professionali nel triennio	pag. 9
Art. 8 – Pesatura economica degli incarichi professionali	pag. 10
Art. 9 – Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel prossimo triennio	pag. 10
Art. 10 – Clausole di riserva	pag. 11
Art. 11 – Contratto individuale	pag. 11
Art. 12 -. Conferma e revoca degli incarichi	pag. 11
Art. 13 – Valutazione	pag. 12
Art. 14 – Esito della valutazione	pag. 12
Allegato 1 – Scheda per la proposta di assegnazione di incarico professionale di Alta Specializzazione – Centri di Alta Specializzazione	pag. 13
Allegato 2 – Scheda per la proposta di assegnazione di incarico professionale	pag. 15



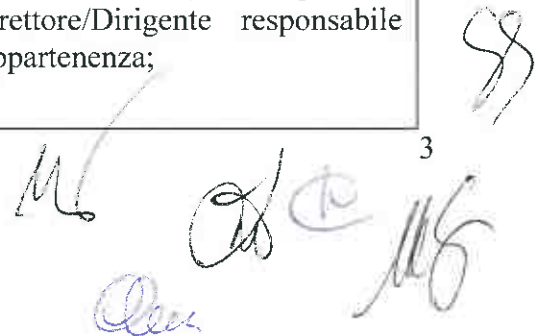
2

Art. 1
La tipologia degli incarichi professionali

In riferimento agli incarichi professionali di cui alla vigente normativa contrattuale nonché all'Atto Aziendale, si prevedono le seguenti tipologie di incarico professionale a fronte delle declaratorie a fianco evidenziate:

<i>Tipologia</i>	<i>Declaratorie</i>
Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività di identificato centro di riferimento aziendale / regionale / nazionale / struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale.</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di casi e di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di coordinamento di equipe multidisciplinare;c) compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;d) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente Responsabile della S.S.;e) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);f) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.
Incarico di alta specializzazione	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività della struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale.</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di casi e di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;

3



	<p>c) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente responsabile della S.S.;</p> <p>d) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);</p> <p>e) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
<p>Incarico professionale</p>	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con specifica rilevante competenza specialistica gestendone i relativi trattamenti e processi, anche con ambiti di autonomia definita dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa) con riferimento alle linee guida, ai criteri E.B.M. (Evidence Based Medicine) ed ai protocolli ovvero ad istruzioni operative formalizzate nell'ambito del Dipartimento (S.C. – S.S.).</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale continuo nelle patologie sopra evidenziate;</p> <p>b) coordinamento delle attività di miglioramento continuo della qualità (R.A.Q.);</p> <p>c) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di tecnologie in ambito clinico/strumentale/di ricerca della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento);</p> <p>d) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
<p>Incarico professionale iniziale</p>	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con competenza specialistica sulle attività della struttura, gestendone i relativi trattamenti e processi, da conferirsi ai dirigenti che nel corso del triennio abbiano raggiunto il primo quinquennio di attività a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato ovvero ai dirigenti che nel corso del triennio siano stati assunti per concorso pubblico o a seguito di processo di mobilità pur in assenza di una posizione di incarico professionale vacante nella struttura di assegnazione.</p>

SS

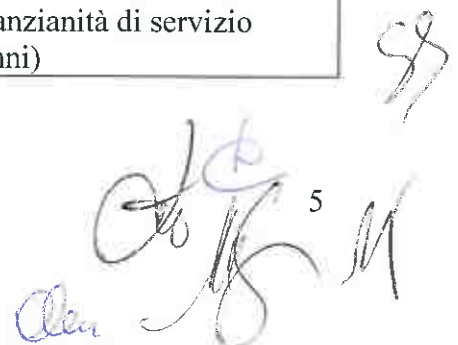
	<p>Gli ambiti di autonomia professionale verranno definiti dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa) con riferimento alle linee guida, ai criteri E.B.M. (Evidence Based Medicine) ed ai protocolli ovvero ad istruzioni operative formalizzate nell'ambito del Dipartimento (S.C. – S.S.). Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale continuo nelle patologie sopra evidenziate;</p> <p>b) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di tecnologie della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento);</p> <p>c) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
Incarico professionale di base	Incarico professionale di collaborazione nell'attività di base della struttura di appartenenza, per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni, con la partecipazione al trattamento delle attività della struttura nell'ambito del necessario processo di approfondimento, garantito dal tutoraggio o da parte del Direttore di S.C. (o del Direttore di Dipartimento) o suo delegato.

Art. 2

Pesatura aziendale degli incarichi gestionali e degli incarichi professionali

Al fine della coerente graduazione degli incarichi gestionali e professionali, si riepilogano di seguito i livelli di pesatura aziendale:

Livello	Incarichi gestionali	Incarichi professionali
1	Dipartimento	
2	Struttura complessa	
3	Struttura semplice dipartimentale	
4	Struttura semplice articolazione di struttura complessa	Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione
5		Incarico di alta specializzazione
6		Incarico professionale
7		Incarico professionale iniziale
8		Incarico di base (dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni)



Sulla base dei citati livelli di pesatura, in riferimento alle connesse diverse complessità funzionali e responsabilità che le posizioni dirigenziali rispettivamente presentano, si evidenzia la specificità giuridica degli incarichi professionali da conferire, cui viene fatta corrispondere, nei limiti della disponibilità del relativo fondo, una retribuzione di posizione che, oltre alla quota contrattualmente sancita (minimi contrattuali previsti per la tipologia di incarico), contempla una variabile aziendale derivante dalla graduazione della funzione, da determinarsi mediante l'assegnazione di uno specifico punteggio.

Art. 3 Competenza nel conferimento degli incarichi

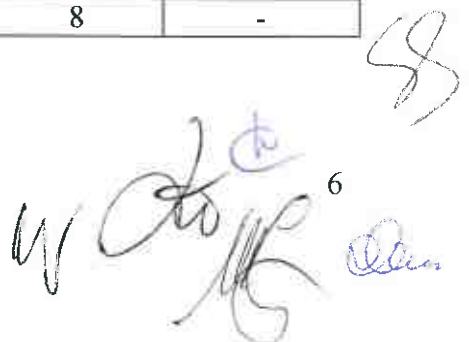
In coerenza con il peso complessivo attribuito a ciascuna tipologia di incarico, si prevede la seguente scala di competenze demandate al conferimento degli incarichi triennali sopra descritti nonché a definire sulla base del reale contenuto degli stessi, per ogni singola fattispecie gli obiettivi professionali, con specifico riferimento alla specializzazione conseguita, alle funzioni espletate dalla struttura ed agli eventuali profili di ricerca e di sviluppo della professionalità:

<i>Livello</i>	<i>Incarichi professionali</i>	<i>Competenza per la proposta di conferimento di incarico</i>
4	Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione	Direzione strategica e/o dipartimentale
5	Incarico di alta specializzazione	Direzione di struttura
6	Incarico professionale	Direzione di struttura
7	Incarico professionale iniziale	Direzione di struttura

Art. 4 Pesatura giuridica degli incarichi professionali

Al fine della pesatura giuridica degli incarichi professionali aziendali, innanzitutto si procede, secondo le diverse tipologie di incarichi di cui all'art. 1 del presente regolamento, alla individuazione di coefficienti (valore punto), proporzionalmente rappresentativi della loro complessità funzionale, delle connesse autonomia e responsabilità professionali:

<i>Tipologia di incarico</i>	<i>Livello</i>	<i>Coefficienti</i>
Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione	4	-
Incarico di alta specializzazione	5	1,54
Incarico professionale	6	1,00
Incarico professionale iniziale	7	-
Incarico di base	8	-



 W. [Signature] 6 [Signature]

Art. 5

Articolazione degli incarichi professionali

Premesso che ad ogni dirigente della Azienda, se non già destinatario di incarico gestionale, dovrà essere conferito un incarico professionale tra quelli indicati dall'art. 1 del presente regolamento, si prevede la seguente articolazione:

- a) gli incarichi di alta specializzazione (livello 4) sono determinati dalla Direzione Aziendale in merito ai centri di riferimento professionali aziendali;
- b) gli incarichi di alta specializzazione (livello 5), sono identificati secondo i seguenti criteri generali:
 - un incarico per ogni Struttura Complessa / S.S.D.;
 - un ulteriore incarico definito con riferimento al numero dei dirigenti appartenenti alla SC/SSD in misura pari o superiore a n. 15, arrotondato per difetto, (in altri termini: si prevede un ulteriore incarico di alta specializzazione ogni 15 unità di personale dirigenziale non titolare di un incarico gestionale di S.C. / S.S.D. / S.S., a tempo indeterminato (rapporto esclusivo / non esclusivo) del profilo) ovvero di altra tipologia;
 - l'individuazione dei sopraccitati contingenti di incarichi è comunque subordinata al conseguimento da parte del singolo incarico del punteggio di cui all'art. 6 del presente regolamento;
 - la Direzione Aziendale, a fronte di motivate esigenze sanitarie ovvero organizzative, potrà conferire ulteriori incarichi professionali di alta specializzazione (livello 5), in particolare anche in riferimento all'articolazione territoriale della struttura;
- c) gli incarichi professionali (livello 6), gli incarichi iniziali (livello 7) e gli incarichi di base (livello 8) sono definiti in riferimento alla dotazione organica annualmente prevista dall'Azienda.

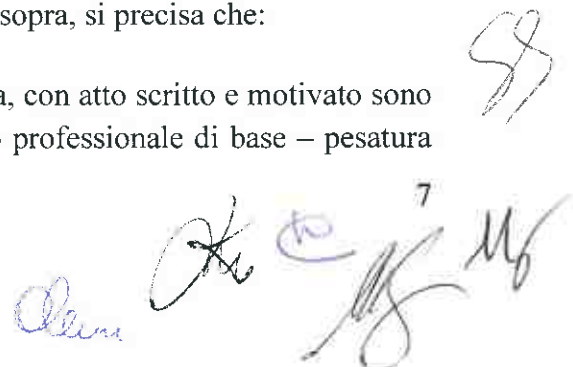
Art. 6

Criteri e procedura di conferimento degli incarichi

In riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale nonché dall'Atto Aziendale, si richiama integralmente quanto disposto dall'art. 7 e dall'art. 8 del Regolamento in materia di procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, approvato con deliberazione n. 280 del 20/05/2013.

In riferimento al presente Regolamento, ad integrazione di quanto sopra, si precisa che:

- 1) all'atto della prima assunzione, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato sono conferibili solo incarichi di natura professionale (incarico professionale di base – pesatura



8), di cui all'art. 27, c. 1 lettera d) del CC.N.L. 8/6/2000, con 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, secondo l'articolazione individuata dall'art. 5 del presente Regolamento;

2) dopo 5 anni di attività, sono conferibili, tra l'altro, incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 c. 1 lettera c) del CC.N.L. 8/6/2000 e s.m.i. (incarichi professionali di alta specializzazione/centri di alta specializzazione, incarichi professionali di alta specializzazione, incarichi professionali), della durata triennale, nei limiti previsti dall'art. 5 e dall'art. 7, a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, con le seguenti precisazioni:

a) gli incarichi professionali di alta specializzazione/centri di riferimento (pesatura 4) sono conferiti su proposta della Direzione Strategica e/o Direttore del Dipartimento in riferimento alle posizioni individuate ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del presente regolamento, sulla base della compilazione della scheda (all. 1), in riferimento ai criteri e punteggi sotto descritti (punto b);

b) gli incarichi professionali (livello 5, 6, 7) sono conferiti, previa valutazione dell'esperienza professionale, del livello di autonomia e responsabilità, sull'utilizzo di metodiche che richiedono competenze specialistiche, su una proposta formulata da parte del direttore responsabile della struttura di appartenenza attraverso la compilazione della specifica scheda (all. n. 2), in considerazione dei seguenti criteri e parametri:

N.	Criteri	Punteggi
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale; - Attività didattica, ricerca e clinica applicata. 	Da 1 a 25
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di équipe - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda - Gestione dei rapporti con l'utenza e prevenzione del contenzioso - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. riduzione dell'ospedalizzazione, semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività) 	Da 1 a 25
3	Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie / strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale ed interfunzionale (ambito territoriale). <ul style="list-style-type: none"> - Formazione di base e specialistica 	Da 1 a 25

8

	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative - Addestramento specifico e stages professionali - Utilizzo e sviluppo informatico 	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali) ovvero capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa, in relazione all'ampiezza del bacino di utenza per le strutture organizzative caratterizzate da tale elemento.	Da 1 a 25

E quindi, in esito alla applicazione della suesposta procedura, mediante il conseguimento dei seguenti punteggi complessivi, in relazione alla misura minima dei quali risulterà possibile procedere al conferimento dell'incarico a fianco indicato nei limiti quantitativi di cui all'art. 5 del presente regolamento:

PUNTEGGIO	TIPOLOGIA	PESO
Totalizzando un punteggio da 90 a 100	Incarico di alta specializzazione – centri di alta specializzazione	4
Totalizzando un punteggio da 70 a 89	Incarico di alta specializzazione	5
Totalizzando un punteggio da 40 a 69	Incarico professionale	6
Totalizzando un punteggio da 0 a 39	Incarico professionale iniziale	7

Art. 7

Dinamica degli incarichi professionali nel triennio

Tenuto conto della durata triennale del complessivo impianto di incarichi professionali conferiti a livello aziendale, si prevedono le seguenti principali dinamiche nel corso dell'individuato arco triennale che **comporteranno**, nel periodo il conferimento, un incarico di durata comunque temporanea, fino alla scadenza del medesimo triennio:

- per i dirigenti dell'Azienda, che raggiungano il primo quinquennio di attività durante tale triennio (secondo la procedura sopra descritta) eventuale conferimento di un incarico professionale vacante (livello 4,5,6) ovvero, in assenza di incarico professionale vacante, il conferimento di un incarico iniziale (livello 7) entrambi comunque non oltre la data di scadenza del triennio;
- per i dirigenti già in servizio presso l'Azienda con altro incarico eventuale conferimento di un incarico professionale vacante (livello 4,5,6)
- per i dirigenti che siano stati assunti da questa Azienda in base a processi di mobilità/per utilizzo di graduatoria concorsuale (e che abbiano già maturato il primo quinquennio di attività prima del triennio) eventuale conferimento di un incarico professionale vacante (livello 4,5,6) ovvero, in assenza di incarico professionale vacante, il conferimento di un incarico iniziale (livello 7) **entrambi** comunque non oltre la data di scadenza del triennio;

Alla scadenza del triennio, e comunque almeno 90 giorni prima di tale data, il Direttore della S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane dovrà attivare il percorso necessario al conferimento di un nuovo sistema di incarichi professionali di durata triennale.

Art. 8

Pesatura economica degli incarichi professionali

Annualmente la Direzione Aziendale, sentite le Organizzazioni Sindacali, definirà le risorse aziendali relative al pertinente fondo di posizione da destinarsi al finanziamento degli incarichi, secondo i seguenti criteri generali:

- pari valore giuridico ed economico degli incarichi di Struttura Semplice e professionali di alta specializzazione - centri di alta specializzazione (livello 4);
- determinazione annuale del valore economico degli incarichi professionali di alta specializzazione (livello 5) e degli incarichi professionali (livello 6) sulla base del finanziamento disponibile nel pertinente fondo di posizione.

Tale definizione dovrà essere effettuata provvisoriamente, nelle more del C.C.I.A. dell'anno di riferimento, dal Direttore della S.C. Servizio Amministrazione del Personale entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

- identificazione del valore economico dell'incarico iniziale (livello 7) nell'importo minimo contrattualmente previsto;
- conferma del valore giuridico ed economico degli incarichi professionali di base (livello 8) per un valore annuo pari a € 1,643,85.

Pertanto, sul piano del mero computo aziendale, il valore delle singole quote di retribuzione di posizione verranno definite dividendo l'ammontare del fondo di posizione disponibile per la somma di tutti i coefficienti (valore punto) di cui all'art.3 attribuiti per tipologia di incarico, sulla base delle voci contrattuali "posizione unificata" e "variabile aziendale".

Il valore economico della pesatura degli incarichi costituisce il tetto massimo di retribuzione di posizione annualmente riconosciuta al dirigente, assorbente anche l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 3 comma 7 CCNL 5/7/2006 – II Biennio Economico (Dirigenza Sanitaria) ed eventuali incrementi contrattuali.

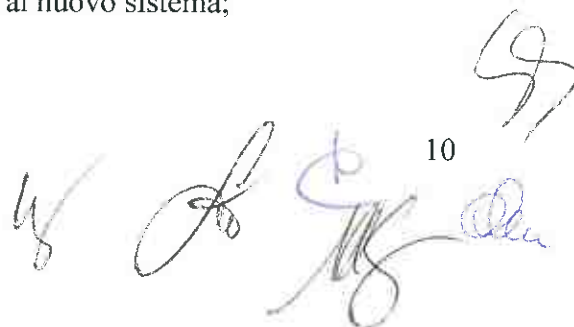
Art. 9

Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel primo triennio

In prima applicazione, in attuazione della presente regolamentazione, si procederà all'attivazione del nuovo percorso di conferimento degli incarichi professionali, anche tenuto conto dei seguenti principali criteri:

- azzeramento di tutti gli incarichi professionali precedenti al nuovo sistema;

10



- conferimento degli incarichi professionali con durata triennale, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 punti b) e c) del presente Regolamento secondo i criteri sopra descritti;
- applicazione a decorrere dalla mensilità del mese di decorrenza dell'incarico del riconoscimento economico-retributivo connesso ad ogni rispettiva tipologia, mediante
- attribuzione della prevista maggiorazione della retribuzione di posizione variabile aziendale nei valori d'ingresso definita, secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente Regolamento;
- la retribuzione di posizione complessivamente riconosciuta a ciascun dirigente con l'assegnazione dell'incarico (composta dalla indennità di posizione unificata prevista dal vigente CCNL e dalla indennità di posizione variabile aziendale) costituisce il tetto massimo attribuibile quale retribuzione di posizione.

Art. 10

Clausole di riserva

In riferimento al sistema di conferimento degli incarichi professionali aziendali di cui alla presente regolamentazione, si prevedono le seguenti clausole di riserva:

- clausola di eventuale rifinanziamento degli incarichi nel corso del triennio da effettuarsi, con cadenza annuale, a fronte della condivisa verifica di una maggiore capienza del relativo fondo al 31 dicembre, su intesa con le Organizzazioni Sindacali;
- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le OO.SS., a fronte di future innovazioni contrattuali ovvero processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, con particolare riferimento alla incapienza del fondo contrattuale;
- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le organizzazioni sindacali dell'area, con particolare riferimento alla incapienza del pertinente fondo contrattuale della retribuzione di posizione nel caso riduzione dello stesso per effetto di normative nazionali e regionali.

Art. 11

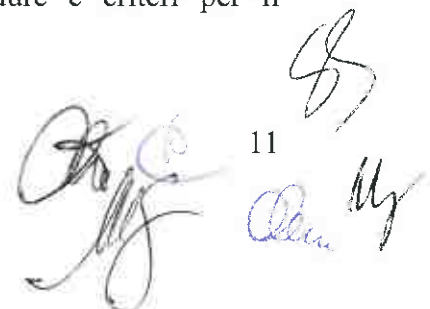
Contratto individuale

Si richiama integralmente l'art. 9 del regolamento concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 12

Conferma e revoca degli incarichi

Si richiama integralmente l'art. 10 del regolamento concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.



 11

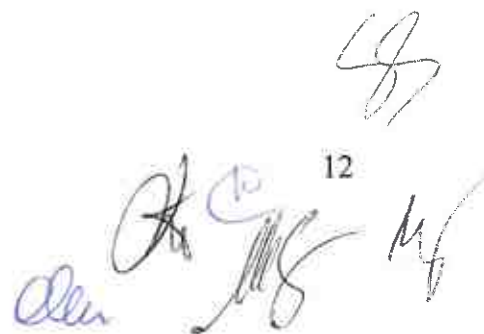
In riferimento al presente Regolamento, ad integrazione di quanto sopra, si precisa che, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità, in relazione a motivate esigenze organizzative l'Azienda prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto prevista dalla normativa o dal contratto può disporre il passaggio ad altro incarico.

Art. 13 Valutazione

Il dirigente titolare di incarico professionale è sottoposto alle procedure di valutazione annuale e di fine incarico previste dal Regolamento per la Valutazione adottato in Azienda, al quale si rimanda integralmente.

Art. 14 Esito della valutazione

Si rimanda agli artt. 9 e 10 del Regolamento per la Valutazione adottato in Azienda.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it, along with the number 12.

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE – CENTRI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
(ART. 27 E SEGG. CCNL 2005)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale - Attività didattica, ricerca e clinica applicata Motivazione sintetica:	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda - Gestione dei rapporti con l'utenza e prevenzione del contenzioso - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. riduzione dell'ospedalizzazione, semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività) Motivazione sintetica:	
3	Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie/strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale ed interfunzionale (ambito territoriale). <ul style="list-style-type: none"> - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative - Addestramento specifico e stages professionali - Utilizzo e sviluppo informatico Motivazione sintetica:	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali) ovvero capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa, in relazione all'ampiezza del bacino di utenza per le strutture organizzative caratterizzate da tale elemento. Motivazione sintetica:	
TOTALE		

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

--	--



 13

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

LIVELLO

INCARICHI PROFESSIONALI

PUNTEGGIO DA 90 A 100

4

Incarico di alta specializzazione – centri di alta specializzazione

DESCRIZIONE DELL'INCARICO PROFESSIONALE PROPOSTO (DA RIPORTARE NEL CONTRATTO DI LAVORO)

Empty box for the description of the proposed professional assignment.

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

Empty box for notes from the Directorate.

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

Handwritten signatures and initials in blue ink.

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE (ART. 27 E SEGG. CCNL 2005)**

DIPARTIMENTO : _____

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO : _____

DIRETTORE / RESPONSABILE : _____

DIRIGENTE : _____

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale - Attività didattica, ricerca e clinica applicata Motivazione sintetica: _____	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda - Gestione dei rapporti con l'utenza e prevenzione del contenzioso - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. riduzione dell'ospedalizzazione, semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività) Motivazione sintetica: _____	
3	Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie/strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero), Contributo all'integrazione interprofessionale ed interfunzionale (ambito territoriale). <ul style="list-style-type: none"> - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative - Addestramento specifico e stages professionali - Utilizzo e sviluppo informatico Motivazione sintetica: _____	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali) ovvero capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa, in relazione all'ampiezza del bacino di utenza per le strutture organizzative caratterizzate da tale elemento. Motivazione sintetica: _____	
TOTALE		

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

--

15

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

PUNTEGGIO		LIVELLO	INCARICHI PROFESSIONALI
PUNTEGGIO DA 70 A 89	<input type="checkbox"/>	5	INCARICO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
PUNTEGGIO DA 40 A 69	<input type="checkbox"/>	6	INCARICO PROFESSIONALE
PUNTEGGIO DA 0 A 39	<input type="checkbox"/>	7	INCARICO PROFESSIONALE INIZIALE

DESCRIZIONE DELL'INCARICO PROFESSIONALE PROPOSTO (DA RIPORTARE NEL CONTRATTO DI LAVORO)

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

16



REGOLAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI
Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

4 97
MS Ota
C

Indice

Art. 1 – La tipologia degli incarichi professionali	pag. 3
Art. 2 – Pesatura degli incarichi gestionali e degli incarichi professionali	pag. 5
Art. 3 – Competenza nel conferimento degli incarichi	pag. 5
Art. 4 – Pesatura giuridica degli incarichi professionali	pag. 6
Art. 5 – Articolazione degli incarichi professionali	pag. 6
Art. 6 – Criteri e procedure di conferimento degli incarichi	pag. 7
Art. 7 – Dinamica degli incarichi professionali nel triennio	pag. 8
Art. 8 – Pesatura economica degli incarichi professionali	pag. 9
Art. 9 – Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel prossimo triennio	pag. 10
Art. 10 – Clausole di riserva	pag. 10
Art. 11 – Contratto individuale	pag. 11
Art. 12 -. Conferma e revoca degli incarichi	pag. 11
Art. 13 – Valutazione	pag. 11
Art. 14 – Esito della valutazione	pag. 11
Allegato 1 – Scheda per la proposta di assegnazione di incarico professionale di Alta Specializzazione – Centri di Alta Specializzazione	pag. 12
Allegato 2 – Scheda per la proposta di assegnazione di incarico professionale	pag. 14



Art. 1
La tipologia degli incarichi professionali

In riferimento agli incarichi professionali di cui alla vigente normativa contrattuale nonché all'Atto Aziendale, si prevedono le seguenti tipologie di incarico professionale a fronte delle declaratorie a fianco evidenziate:

<i>Tipologia</i>	<i>Declaratoria</i>
Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività di identificato centro di riferimento aziendale / regionale / nazionale / struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale.</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di coordinamento di equipe multidisciplinare;c) compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;d) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente Responsabile della S.S.;e) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);f) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.
Incarico di alta specializzazione	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività della struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale.</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;

3

	<p>c) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente responsabile della S.S.;</p> <p>d) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);</p> <p>e) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
Incarico professionale	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con specifica rilevante competenza specialistica gestendone i relativi processi, anche con ambiti di autonomia definita dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa).</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale;</p> <p>b) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di specifiche tecnologie utilizzate dalla S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento).</p>
Incarico professionale iniziale	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con competenza specialistica sulle attività della struttura, gestendone i relativi processi, a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato ovvero ai dirigenti che nel corso del triennio siano stati assunti per concorso pubblico o a seguito di processo di mobilità pur in assenza di una posizione di incarico professionale vacante nella struttura di assegnazione.</p> <p>Gli ambiti di autonomia professionale verranno definiti dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa).</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale;</p> <p>b) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite tecnologie della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento).</p>
Incarico professionale di base	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività di base della struttura di appartenenza, con la partecipazione alle attività della struttura nell'ambito</p>

4

del necessario processo di approfondimento, garantito dal tutoraggio o da parte del Direttore di S.C. (o del Direttore di Dipartimento) o suo delegato.

Art. 2

Pesatura aziendale degli incarichi gestionali e degli incarichi professionali

Al fine della coerente graduazione degli incarichi gestionali e professionali, si riepilogano di seguito i livelli di pesatura aziendale:

Livello	<i>Incarichi gestionali</i>	<i>incarichi professionali</i>
1	Dipartimento	
2	Struttura complessa	
3	Struttura semplice dipartimentale	
4	Struttura semplice articolazione di struttura complessa	Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione
5		Incarico di alta specializzazione
6		Incarico professionale
7		Incarico professionale iniziale
8		Incarico di base

Sulla base dei citati livelli di pesatura, in riferimento alle connesse diverse complessità funzionali e responsabilità che le posizioni dirigenziali rispettivamente presentano, si evidenzia la specificità giuridica degli incarichi professionali da conferire, cui viene fatta corrispondere, nei limiti della disponibilità del relativo fondo, una retribuzione di posizione che, oltre alla quota contrattualmente

sancita (minimi contrattuali previsti per la tipologia di incarico), contempla una variabile aziendale derivante dalla graduazione della funzione, da determinarsi mediante l'assegnazione di uno specifico punteggio.

Art. 3

Competenza nel conferimento degli incarichi

In coerenza con il peso complessivo attribuito a ciascuna tipologia di incarico, si prevede la seguente scala di competenze demandate al conferimento degli incarichi triennali sopra descritti



nonché a definire sulla base del reale contenuto degli stessi, per ogni singola fattispecie gli obiettivi professionali, con specifico riferimento alla specializzazione conseguita, alle funzioni espletate dalla struttura ed agli eventuali profili di ricerca e di sviluppo della professionalità:

Livello	Incarichi professionali	Competenza per la proposta di conferimento di incarico
4	Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione	Direzione strategica e/o dipartimentale
5	Incarico di alta specializzazione	Direzione di struttura
6	Incarico professionale	Direzione di struttura
7	Incarico professionale iniziale	Direzione di struttura

Art. 4

Pesatura giuridica degli incarichi professionali

Al fine della pesatura giuridica degli incarichi professionali aziendali, innanzitutto si procede, secondo le diverse tipologie di incarichi di cui all'art. 1 del presente regolamento, alla individuazione di coefficienti (valore punto), proporzionalmente rappresentativi della loro complessità funzionale, delle connesse autonomia e responsabilità professionali:



Tipologia di incarico	Livello	Coefficienti
Incarico di alta specializzazione - centri di alta specializzazione	4	-
Incarico di alta specializzazione	5	1,54
Incarico professionale	6	1,00
Incarico professionale iniziale	7	-
Incarico di base	8	-

Art. 5

Articolazione degli incarichi professionali

Premesso che ad ogni dirigente della Azienda, se non già destinatario di incarico gestionale, dovrà essere conferito un incarico professionale tra quelli indicati dall'art. 1 del presente regolamento, si prevede la seguente articolazione:

- a) gli incarichi di alta specializzazione (livello 4) sono determinati dalla Direzione aziendale in merito ai centri di riferimento professionali aziendali;
- b) gli incarichi di alta specializzazione (livello 5), sono identificati secondo i seguenti criteri generali:
 - un incarico per ogni Struttura Complessa / S.S.D.;
 - un ulteriore incarico definito con riferimento al numero dei dirigenti appartenenti alla SC/SSD in misura pari o superiore a n. 15, arrotondato per difetto, (in altri termini: si prevede un ulteriore incarico di alta specializzazione ogni 15 unità di personale


6


dirigenziale non titolare di un incarico gestionale di S.C. / S.S.D. / S.S., a tempo indeterminato (rapporto esclusivo / non esclusivo) del profilo) ovvero di altra tipologia;

- l'individuazione dei sopraccitati contingenti di incarichi è comunque subordinata al conseguimento da parte del singolo incarico del punteggio di cui all'art. 6 del presente regolamento;
 - la Direzione Aziendale, a fronte di motivate esigenze organizzative, potrà conferire ulteriori incarichi professionali di alta specializzazione (livello 5), in particolare anche in riferimento all'articolazione territoriale della struttura;
- c) gli incarichi professionali (livello 6), gli incarichi iniziali (livello 7) e gli incarichi di base (livello 8) sono definiti in riferimento alla dotazione organica annualmente prevista dall'Azienda.

Art. 6






Criteri e procedura di conferimento degli incarichi

In riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale nonché dall'Atto Aziendale, si richiama integralmente quanto disposto dall'art. 7 e dall'art. 8 del Regolamento in materia di procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, approvato con deliberazione n. 280 del 20/05/2013.

In riferimento al presente Regolamento, relativamente ai principi di affidamento e di revoca degli incarichi dirigenziali, si richiama la vigente normativa contrattuale e di regolamentazione aziendale, con le seguenti precisazioni:

- a) gli incarichi professionali di alta specializzazione/centri di riferimento (pesatura 4) sono conferiti su proposta della Direzione Strategica e/o Direttore del Dipartimento in riferimento alle posizioni individuate ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del presente regolamento, sulla base della compilazione della scheda (all. 1), in riferimento ai criteri e punteggi sotto descritti (punto b);
- b) gli incarichi professionali (livello 5, 6, 7) sono conferiti, previa valutazione dell'esperienza professionale, del livello di autonomia e responsabilità, sull'utilizzo di metodiche che richiedono competenze specialistiche, su una proposta formulata da parte del direttore responsabile della struttura di appartenenza attraverso la compilazione della specifica scheda (all. n. 2), in considerazione dei seguenti criteri e parametri:

N.	Criteri	Punteggi
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione, competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze: <ul style="list-style-type: none">- Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale;- Attività didattica, ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle esigenze della Struttura / Azienda.	Da 1 a 25


7
   

2	<p>Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe; - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale; - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo; - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate; - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura; - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda. 	Da 1 a 25
3	<p>Grado di complessità delle metodologie adottate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate; - Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio indicate dalla Direzione Generale e/o dalla Direzione della Struttura; - Utilizzo e sviluppo informatico. 	Da 1 a 25
4	<p>Grado di flessibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività, attivazione di iniziative finalizzate a conseguire più elevati livelli di efficienza / efficacia / economicità); - Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità della Struttura / Azienda. 	Da 1 a 25

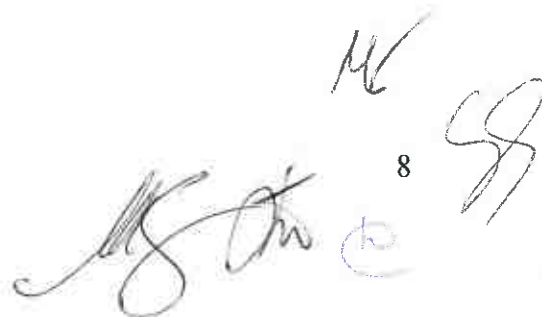
E quindi, in esito alla applicazione della suesposta procedura, mediante il conseguimento dei seguenti punteggi complessivi, in relazione alla misura minima dei quali risulterà possibile procedere al conferimento dell'incarico a fianco indicato nei limiti quantitativi di cui all'art. 5 del presente regolamento:

PUNTEGGIO	TIPOLOGIA	PESO
Totalizzando un punteggio da 90 a 100	Incarico di alta specializzazione – centri di alta specializzazione	4
Totalizzando un punteggio da 70 a 89	Incarico di alta specializzazione	5
Totalizzando un punteggio da 40 a 69	Incarico professionale	6
Totalizzando un punteggio da 0 a 39	Incarico professionale iniziale	7

Art. 7

Dinamica degli incarichi professionali nel triennio

Tenuto conto della durata triennale del complessivo impianto di incarichi professionali conferiti a livello aziendale, si prevedono le seguenti principali dinamiche nel corso dell'individuato arco triennale che comporteranno, nel periodo il conferimento, un incarico di durata comunque temporanea, fino alla scadenza del medesimo triennio:



 8

- per i dirigenti dell'Azienda, che raggiungano il primo quinquennio di attività durante tale triennio (secondo la procedura sopra descritta) eventuale conferimento di un incarico professionale vacante (livello 4,5,6) ovvero, in assenza di incarico professionale **vacante**, il conferimento di un incarico iniziale (livello 7) entrambi comunque non oltre la data di scadenza del triennio;
- per i dirigenti già in servizio presso l'Azienda con altro incarico eventuale conferimento di un incarico professionale vacante (livello 4,5,6)
- per i dirigenti che siano stati assunti da questa Azienda in base a processi di mobilità/per utilizzo di graduatoria concorsuale (e che abbiano già maturato il primo quinquennio di attività prima del triennio) eventuale conferimento di un incarico professionale vacante (livello 4,5,6) ovvero, in assenza di incarico professionale vacante, il conferimento di un incarico iniziale (livello 7) entrambi comunque non oltre la data di scadenza del triennio;

Alla scadenza del triennio, e comunque almeno 90 giorni prima di tale data, il Direttore della S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane dovrà attivare il percorso necessario al conferimento di un nuovo sistema di incarichi professionali di durata triennale.

Art. 8

Pesatura economica degli incarichi professionali

Annualmente la Direzione Aziendale, sentite le Organizzazioni Sindacali, definirà le risorse aziendali relative al pertinente fondo di posizione da destinarsi al finanziamento degli incarichi, secondo i seguenti criteri generali:

- pari valore giuridico ed economico degli incarichi di Struttura Semplice e professionali di alta specializzazione - Centri di alta specializzazione (livello 4);
- determinazione annuale del valore economico degli incarichi professionali di alta specializzazione (livello 5) e degli incarichi professionali (livello 6) sulla base del finanziamento disponibile nel pertinente fondo di posizione.

Tale definizione dovrà essere effettuata provvisoriamente, nelle more del C.C.I.A. dell'anno di riferimento, dal Direttore della S.C. Servizio Amministrazione del Personale entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

- identificazione del valore economico dell'incarico iniziale (livello 7) nell'importo minimo contrattualmente previsto;
- conferma del valore giuridico ed economico degli incarichi professionali di base (livello 8) per un valore annuo pari a € 654,29.

Pertanto, sul piano del mero computo aziendale, il valore delle singole quote di retribuzione di posizione verranno definite dividendo l'ammontare del fondo di posizione disponibile per la somma di tutti i coefficienti (valore punto) di cui all'art.3 attribuiti per tipologia di incarico, sulla base delle voci contrattuali "posizione unificata" e "variabile aziendale".

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials, located at the bottom right of the page.

Il valore economico della pesatura degli incarichi costituisce il tetto massimo di retribuzione di posizione annualmente riconosciuta al dirigente, assorbente anche l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 5 comma 7 CCNL 5/7/2006 – II Biennio Economico (Dirigenza Professionale e Tecnica) ed all'art. 6 comma 7 CCNL 5/7/2006 – II Biennio Economico (Dirigenza Amministrativa), ed eventuali incrementi contrattuali.

Art. 9

Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel primo triennio

In prima applicazione, in attuazione della presente regolamentazione, si procederà all'attivazione del nuovo percorso di conferimento degli incarichi professionali, anche tenuto conto dei seguenti principali criteri:

- azzeramento di tutti gli incarichi professionali precedenti al nuovo sistema;
- conferimento degli incarichi professionali con durata triennale, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 punti b) e c) del presente Regolamento secondo i criteri sopra descritti;
- applicazione a decorrere dalla mensilità del mese di decorrenza dell'incarico del riconoscimento economico-retributivo connesso ad ogni rispettiva tipologia, mediante attribuzione della prevista maggiorazione della retribuzione di posizione variabile aziendale nei valori d'ingresso definita, secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente Regolamento;
- la retribuzione di posizione complessivamente riconosciuta a ciascun dirigente con l'assegnazione dell'incarico (composta dalla indennità di posizione unificata prevista dal vigente CCNL e dalla indennità di posizione variabile aziendale) costituisce il tetto massimo attribuibile quale retribuzione di posizione.

Art. 10

Clausole di riserva

In riferimento al sistema di conferimento degli incarichi professionali aziendali di cui alla presente regolamentazione, si prevedono le seguenti clausole di riserva:

- clausola di eventuale rifinanziamento degli incarichi nel corso del triennio da effettuarsi, con cadenza annuale, a fronte della condivisa verifica di una maggiore capienza del relativo fondo al 31 dicembre, su intesa con le Organizzazioni Sindacali;
- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le OO.SS., a fronte di future innovazioni contrattuali ovvero processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, con particolare riferimento alla incapienza del fondo contrattuale;

- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le organizzazioni sindacali dell'area, con particolare riferimento alla incapienza del pertinente fondo contrattuale della retribuzione di posizione nel caso riduzione dello stesso per effetto di normative nazionali e regionali.

Art. 11 Contratto individuale

Si richiama integralmente l'art. 9 del regolamento concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 12 Conferma e revoca degli incarichi

Si richiama integralmente l'art. 10 del regolamento concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

In riferimento al presente Regolamento, ad integrazione di quanto sopra, si precisa che, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità, in relazione a motivate esigenze organizzative l'Azienda prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto prevista dalla normativa o dal contratto può disporre il passaggio ad altro incarico.


Art. 13 Valutazione

Il dirigente titolare di incarico professionale è sottoposto alle procedure di valutazione annuale e di fine incarico previste dal Regolamento per la Valutazione adottato in Azienda, al quale si rimanda integralmente.

Art. 14 Esito della valutazione

Si rimanda agli artt. 9 e 10 del Regolamento per la Valutazione adottato in Azienda.

11

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including what appears to be a large signature on the left and some initials on the right. The number '11' is printed in a small font above the signatures.

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE – CENTRI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
(ART. 27 E SEGG. CCNL 2005)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione, competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze: - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale; - Attività didattica, ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle esigenze della Struttura / Azienda. Motivazione sintetica:	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe; - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale; - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo; - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate; - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura; - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda. Motivazione sintetica:	
3	Grado di complessità delle metodologie adottate: - Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate; - Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio indicate dalla Direzione Generale e/o dalla Direzione della Struttura; - Utilizzo e sviluppo informatico. Motivazione sintetica:	
4	Grado di flessibilità: - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività, attivazione di iniziative finalizzate a conseguire più elevati livelli di efficienza / efficacia / economicità); - Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità della Struttura / Azienda. Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

GIUDIZIO SENTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

LIVELLO

INCARICHI PROFESSIONALI

PUNTEGGIO DA 90 A 100

4

Incarico di alta specializzazione – centri di alta specializzazione



 12

DESCRIZIONE DELL'INCARICO PROFESSIONALE PROPOSTO (DA RIPORTARE NEL CONTRATTO DI LAVORO)

--

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

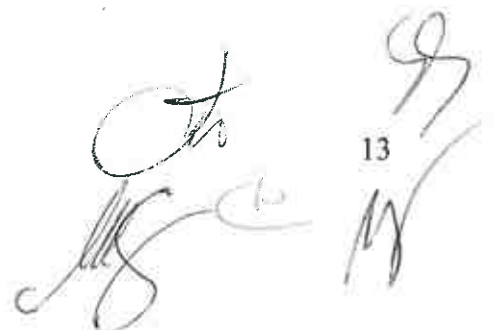
NOTE DIREZIONE

--

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae


13

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE (ART. 27 E SEGG. CCNL 2005)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

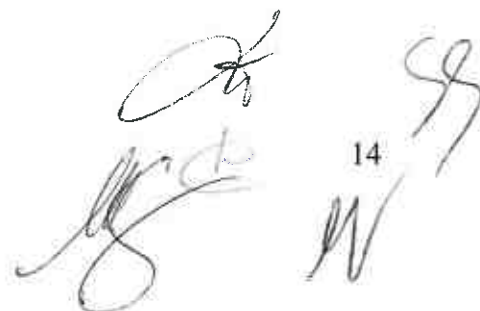
DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione, competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze; - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale; - Attività didattica, ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle esigenze della Struttura / Azienda. Motivazione sintetica:	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe; - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale; - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo; - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate; - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura; - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda. Motivazione sintetica:	
3	Grado di complessità delle metodologie adottate; - Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate; - Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio indicate dalla Direzione Generale e/o dalla Direzione della Struttura; - Utilizzo e sviluppo informatico. Motivazione sintetica:	
4	Grado di flessibilità; - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività, attivazione di iniziative finalizzate a conseguire più elevati livelli di efficienza / efficacia / economicità); - Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità della Struttura / Azienda. Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA



 14

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

PUNTEGGIO		LIVELLO	INCARICHI PROFESSIONALI
PUNTEGGIO DA 70 A 89	<input type="checkbox"/>	5	INCARICO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
PUNTEGGIO DA 40 A 69	<input type="checkbox"/>	6	INCARICO PROFESSIONALE
PUNTEGGIO DA 0 A 39	<input type="checkbox"/>	7	INCARICO PROFESSIONALE INIZIALE

DESCRIZIONE DELL'INCARICO PROFESSIONALE PROPOSTO (DA RIPORTARE NEL CONTRATTO DI LAVORO)

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae



Handwritten signatures and initials, including a date '15'.

Allegato n° 4

Elenco delle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione degli incentivi

1. I riposi settimanali e da turno
2. Le ferie
3. i riposi infrasettimanali e i riposi compensativi corrispondenti
4. Le quattro festività soppresse
5. La festa patronale
6. I permessi retribuiti a qualsiasi titolo ex art 22 CCNL Dirigenza S.P.T.A.
7. I permessi sindacali
8. Le assenze corsi ECM per aggiornamento obbligatorio e per corsi di riqualificazione gestiti dall'Azienda
9. Gli infortuni sul lavoro
10. Il periodo di riposo biologico
11. Il periodo di astensione obbligatoria (due mesi prima e tre dopo il parto o 1 mese prima e 4 dopo nei casi previsti) e l'eventuale interdizione anticipata ai sensi della legge 151/2001
12. I primi dieci giorni di malattia per cumulo annuale
13. I permessi ex lege 104/92
14. Le assenze per gravi malattie come di seguito identificate come "patologie gravi che richiedono terapie salvavita, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS, ecc." come previsto dall'art. 9 CCNL integrativo del CCNL 1998-2001
15. Le assenze per ricovero ospedaliero o di day hospital

