

# Preintesa<sup>1</sup>

## Comparto Sanità

Oggetto di confronto:

**“INCARICHI DI POSIZIONE, INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA, INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE”**

Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione ai sensi dell'art. 6, comma 3 lett. d) ed e) del C.C.N.L. 02.11.2022

Oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102

---

<sup>1</sup> La presente preintesa verrà inviata al Collegio Sindacale, in applicazione dell'art.55 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n.150 e ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 19/04/2004, e a seguito del parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e verrà considerata valevole come accordo sottoscritto tra le parti

PREMESSA

Il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022, ha introdotto una nuova disciplina degli incarichi attribuibili al personale del comparto, per lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

Il nuovo sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) ed e) del CCNL 2.11.2022. Sono altresì oggetto di contrattazione integrativa aziendale, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) che prevede anche il finanziamento dell'istituto in argomento.

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

CCNL 02.11.2022 Comparto Sanità – artt. 24 -36 e 99.

DESTINATARI

Personale del comparto sanità.

CONTENUTO DELL'ACCORDO

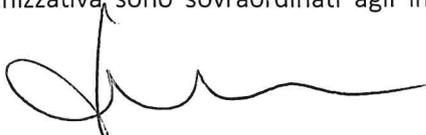
Si definisce di seguito apposito regolamento volto a disciplinare le procedure per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione, degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale.

1. Definizioni e principi

Ai sensi dell'art. 24 ccnl 2.11.2022, sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:

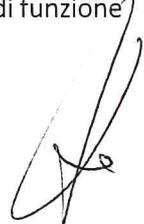
- **incarico di posizione:** per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- **incarico di funzione organizzativa:** per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
- **incarico di funzione professionale:** per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

Gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa; gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale. La sovraordinazione interna alla











	<b>PREINTESA</b> AREA CONTRATTUALE COMPARTO SANITA'	Data di sottoscrizione __/__/2023 Pag. 3 di 28
---	---	--

singola tipologia di incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo aziendale con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio.

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'art. 26 CCNL 2.11.2022.

**2. Istituzione degli incarichi**

Gli incarichi di posizione e gli incarichi di funzione organizzativa e professionale sono istituiti con delibera del Direttore Generale, in relazione alle esigenze di servizio, sulla base delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, e sulla base della propria organizzazione definita dall'atto aziendale, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali". (art. 26 co.1 e art.30 co.1).

Tale mappatura dovrà individuare:

- gli incarichi di posizione da affidare a tutto il personale inquadrato nell'area dell'elevata qualificazione
- gli incarichi di funzione organizzativa di media ed elevata complessità che l'Azienda ritenga necessari per la propria organizzazione conferibili al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con specifica evidenza degli incarichi di coordinamento per il personale del ruolo sanitario per i quali è previsto specifico requisito (art. 6, L.43/2006)
- gli incarichi di funzione professionale di media ed elevata complessità (in quanto gli incarichi di base sono assegnati a tutto il personale inquadrato nell'area in oggetto) che l'Azienda ritenga necessari per la propria organizzazione conferibili al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari
- gli incarichi di funzione professionale di complessità base, media ed elevata che l'Azienda ritenga necessari per la propria organizzazione, conferibili al personale inquadrato nelle aree degli assistenti e degli operatori.

Il suddetto provvedimento definisce, eccetto che per gli incarichi di cui all'art. 31 co.1 lett. a), il numero degli incarichi, nonché la tipologia, la puntuale descrizione/denominazione, la pesatura ed il relativo valore economico, l'unità operativa di afferenza, redigendo una scheda descrittiva specifica per ciascuno di essi (all.1) Tale individuazione viene effettuata nei limiti delle risorse disponibili all'interno del fondo di cui all'art. 102. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media (percentuale elevabile in base alle risorse disponibili - art. 30 co.5).

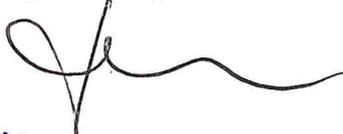
**3. Graduazione degli incarichi**

Vengono definiti come segue i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione, degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.

La graduazione degli incarichi sarà effettuata attribuendo un punteggio per ogni criterio, al punteggio totale assegnato ad ogni incarico corrisponde una specifica indennità economica (definita per range di punteggio).

*R*

*REC*

*W*  *Bu*    *W*

Incarichi di posizione (art. 26 co.3)

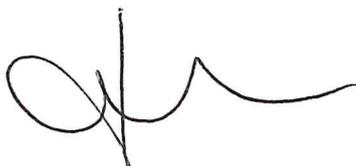
La graduazione degli incarichi di posizione si basa sulla declinazione dei seguenti criteri:

- dimensione organizzativa di riferimento: entità delle risorse umane, economiche e strumentali in gestione, considerandone la numerosità ed il livello di complessità
- presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento: va considerata la complessità delle relazioni e la numerosità delle strutture con cui ci si interfaccia sia interne che esterne all'azienda
- grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione: va considerata il livello di responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e delle responsabilità amministrative e gestionali ed il livello di autonomia decisionale e di discrezionalità nell'ambito degli indirizzi dati dal dirigente responsabile;
- livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento: gestione dei processi interni all'ambito di competenza, considerandone la numerosità e la complessità;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale: va considerata l'esperienza maturata e richiesta per la copertura dell'incarico, il livello di competenze specialistico professionali richieste, il livello di aggiornamento richiesto al fine di garantire un adeguato livello di innovazione e sviluppo delle attività, il livello di abilità cognitive e pratiche;
- valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi aziendali: va considerato il grado di rilevanza delle attività nell'ambito degli obiettivi prioritari dell'azienda ed il grado di elaborazione di strategie utili al raggiungimento degli obiettivi stessi;
- affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda o Ente: implementazione, organizzazione o gestione di attività formative, attività di tutoraggio.

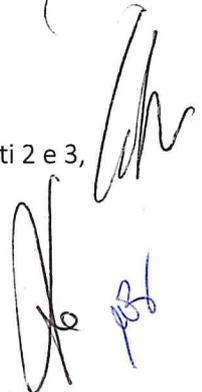
A tali criteri vengono attribuiti i corrispondenti punteggi dettagliatamente indicati nelle allegate schede (allegato 2 e 3) e sinteticamente riportati nel seguente prospetto:

criteri	punteggi
Dimensione organizzativa	da 1 a10
Presenza di eterogeneità e dinamicità ambientali	da 1 a10
grado di complessità, autonomia e responsabilità	da 1 a10
livello di governo dei processi	da 1 a10
grado di competenza/specializzazione	da 1 a10
valenza strategica	da 1 a10
programmi di aggiornamento/tirocinio/formazione	da 1 a10
Totale punteggio	da 7 a70

Il punteggio totale assegnato ad ogni incarico attraverso la compilazione delle schede di cui agli allegati 2 e 3, lo farà quadrare in uno dei livelli di seguito elencati, con conseguente di fascia e livello economico.








Personale elevata qualificazione

range	fascia	valore economico annuo
da 7 a 17	A	€ 10.000
da 18 a 28	B	€ 12.000
da 29 a 39	C	€ 14.000
da 40 a 50	D	€ 16.000
da 51 a 61	E	€ 18.000
da 62 a 70	F	€ 20.000

Incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 30 co.3 e 4)

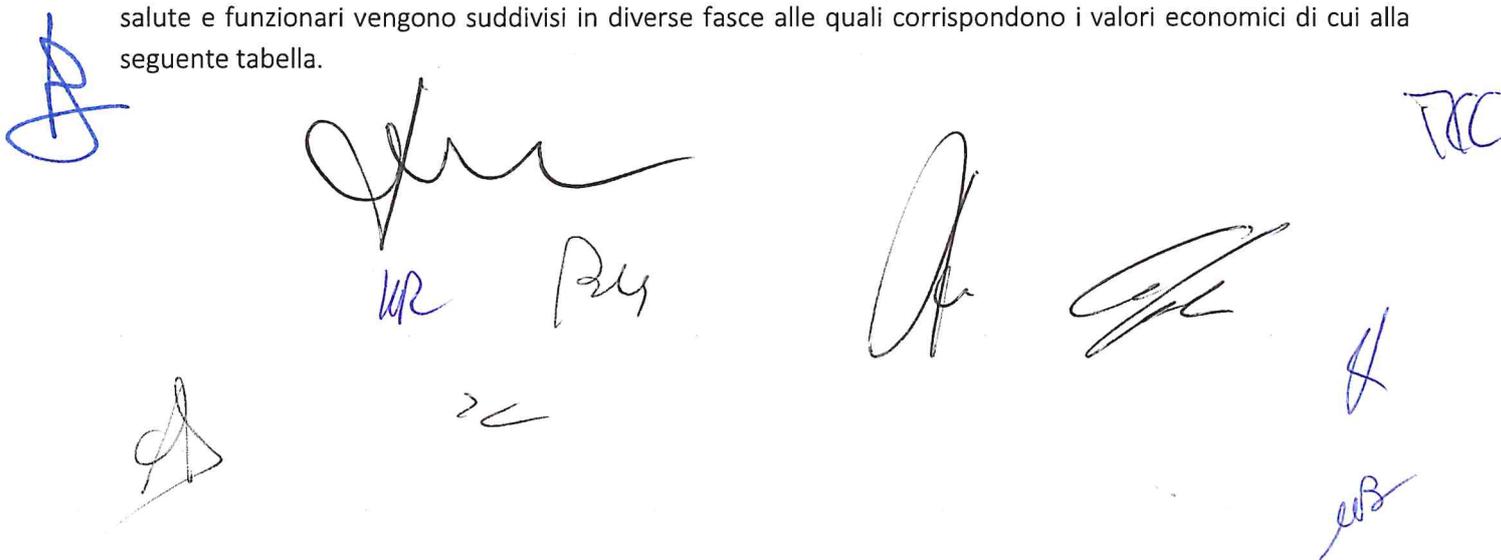
La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale si basa sulla declinazione dei seguenti criteri:

- dimensione organizzativa di riferimento, entità delle risorse umane, economiche e strumentali in gestione, considerandone la numerosità ed il livello di complessità;
- livello di autonomia e responsabilità della funzione, ricaduta delle proprie decisioni con assunzione diretta di responsabilità operativa e gestionale;
- tipo di specializzazione richiesta, va considerata l'esperienza maturata e richiesta per la copertura dell'incarico, il livello di competenze specialistiche professionali richieste, il livello di aggiornamento richiesto al fine di garantire un adeguato livello di innovazione e sviluppo delle attività, il livello di abilità cognitive e pratiche;
- complessità ed implementazione delle competenze, livello di competenze ed innovazione dei processi richiesti;
- valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente, va considerato il grado di rilevanza delle attività nell'ambito degli obiettivi prioritari dell'azienda.

A tali criteri vengono attribuiti i corrispondenti punteggi – tenendo in considerazione le aree e quindi i diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze dettagliatamente indicati nelle allegate schede (allegato 4-7).

Il punteggio totale assegnato ad ogni incarico attraverso la compilazione delle schede di cui agli allegati 4-7, lo farà inquadrare in uno dei livelli di seguito elencati al quale corrisponde un diverso trattamento economico.

Per quanto riguarda gli incarichi di funzione organizzativa e professionale dell'area dei professionisti della salute e funzionari vengono suddivisi in diverse fasce alle quali corrispondono i valori economici di cui alla seguente tabella.



## Area professionisti della salute e funzionari

complessità	range	fascia	valore economico annuo
BASE (solo incarichi professionali)	---	---	1.000
MEDIA	da 7 a 14	A	4.000
	da 15 a 22	B	5.000
	da 23 a 30	C	6.000
	da 31 a 38	D	8.000
	da 39 a 46	E	9.000
ELEVATA	da 47 a 54	F	11.500
	da 55 a 62	G	12.000
	da 63 a 70	H	13.500

Per quanto riguarda gli incarichi di funzione professionale dell'area degli assistenti e degli operatori non vengono suddivisi in ulteriori fasce rispetto a quelle riassunte all'art. 24 co.7 e di seguito riportate.

## Area degli assistenti

complessità	range	valore economico
BASE	da 7 a 20	€ 930
MEDIA	da 21 a 40	€ 1.800
ELEVATA	da 41 a 70	€3.000

## Area degli operatori

complessità	range	valore economico
BASE	da 7 a 20	€ 700
MEDIA	da 21 a 40	€ 1.500
ELEVATA	da 41 a 70	€ 2.000

## 4. Incarichi di posizione

## 4.1 Contenuto

L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

*[Handwritten signatures and marks in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

- per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;
- per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;
- per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa. (art.25)

#### 4.2 Requisiti

L'incarico di posizione è assegnato al personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione. Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzato al suo interno anche dallo svolgimento di "funzioni di coordinamento" o di "professionista specialista", oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6 della Legge 43/2006. (art.25 co.2)

#### 4.3 Conferimento

L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale di tutti i ruoli inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione.

Al personale neoassunto, l'incarico è attribuito dopo il superamento del periodo di prova.

Tali incarichi sono attribuiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore di UOC (o dal dirigente responsabile), con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire (elementi essenziali anche del relativo contratto individuale).

#### 4.4 Trattamento economico

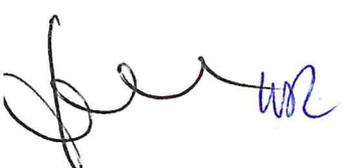
Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione". Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva. L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000 (secondo le fasce di cui all'art.3).

Il valore dell'indennità di posizione parte fissa assorbe e ricomprende: - l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità; - l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

B

TTC










Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto appena descritto. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al CAPO III del TITOLO X (Sistema Indennitario).

(art.26)

#### 4.5 Incarico *ad interim*

In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, l'Azienda può affidare un incarico *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'*interim*; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico *ad interim* sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

(art.26)

### 5. Incarichi di funzione

#### 5.1 Contenuto incarichi di funzione organizzativa

Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

- per il personale del ruolo sanitario: la gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
- per il personale del ruolo sociosanitario: la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
- per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

#### 5.2 Requisiti incarichi di funzione organizzativa

Ferme restando le valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, salvo quanto previsto nell'art. 35 ccnl 2.11.2022, è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and initials 'WR' and 'TC' on the right.

	<b>PREINTESA</b> AREA CONTRATTUALE COMPARTO SANITA'	Data di sottoscrizione __/__/2023 Pag. 9 di 28
---	---	--

- diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
- per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

### 5.3 Contenuto incarichi di funzione professionale

Con riferimento ai sottostanti ruoli ed aree funzionali, sono individuati i seguenti contenuti (con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari):

#### Area professionisti della salute e funzionari:

- per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.
- per il ruolo sociosanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.
- per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato

#### Area degli assistenti:

- per il ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;
- per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile

#### Area degli operatori

- per il ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici;
- per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa.
- per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento

Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

### 5.4 Requisiti incarichi di funzione professionale

I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti.











**a) Per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:**

Al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;

L'incarico di complessità media ed elevata prevede i seguenti requisiti:

- valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità
- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

inoltre, in relazione al ruolo di appartenenza, gli incarichi di funzione professionali vengono articolati come di seguito specificato, in considerazione di diversi requisiti:

Ruolo sanitario:

- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006;
- Incarico di "professionista esperto": acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda (allegato 8), unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni.
- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza;

Ruolo sociosanitario:

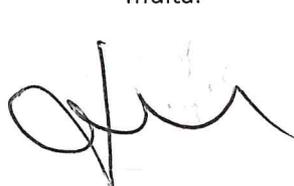
- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche;
- Incarico di "professionista esperto": acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda (allegato 8), unitamente al possesso di un'esperienza professionale di tre anni;
- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza;

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza,

**b) per le aree degli assistenti e degli operatori**

Per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.






Ai sensi di quanto previsto all'art.67 co. 4 del CCNL 2.11.2022 i dipendenti del ruolo sanitario che senza giustificato motivo non abbiano partecipato alla formazione continua e non abbiano acquisito i crediti previsti nel triennio precedente a quello della selezione interna, non possono partecipare alle selezioni interne per il conferimento degli incarichi nel triennio successivo a quello di riferimento per gli ECM.

### 5.5 Conferimento

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- a) per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;
- b) alla maturazione dei requisiti di cui all'art. 28, comma 2 e art. 29, comma 3, lett. a2) (elencati nel paragrafo 5.4) è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata, in base alle risultanze delle selezioni di cui al paragrafo successivo.

Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, lett. b) dell'art. 29 è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata, in base alle risultanze delle selezioni di cui al paragrafo successivo.

Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 3.000 (e pertanto si tratti di incarico di qualsiasi complessità conferito al personale dell'area degli operatori e dell'area degli assistenti o di incarico di base per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari). In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa. (art.31 co.3).

Gli incarichi di funzione sono attribuiti in base alle risultanze della selezione di cui al paragrafo successivo tra le domande di partecipazione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire (elementi essenziali anche del relativo contratto individuale).

### 5.6 Procedure per il conferimento

Le procedure per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale, ad eccezione dell'incarico di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, avvengono con pubblicazione sul sito internet aziendale di apposito bando di avviso interno per un periodo non inferiore a 15 giorni. Laddove trattasi di posizione resasi vacante e con necessità di "copertura" inderogabile, l'apposito bando di avviso verrà predisposto nel minore tempo possibile.

Gli avvisi dovranno specificare per ogni incarico (vedi scheda all. 1):

- la denominazione, la funzione, il contenuto, con la descrizione delle linee di attività;
- la complessità;
- la struttura organizzativa nella quale si inserisce e sede/i di lavoro;
- la tipologia di incarico
- la pesatura;
- il valore economico dell'indennità;
- la durata;

A

UR

CC

Pues

A

A

A

CC

A

A

- i requisiti di partecipazione;
- modalità e termine di presentazione delle candidature;
- modalità di selezione;
- ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico da conferire.

Le candidature verranno valutate da una apposita commissione, nominata con determina, composta da:

- Presidente:

Il Direttore Sanitario o suo delegato per gli incarichi dell'area di afferenza; il Direttore dei Servizi Socio Sanitari o suo delegato per gli incarichi dell'area di afferenza; il Direttore Amministrativo o suo delegato per gli incarichi dell'area di afferenza.

- Componenti:

Per i dipendenti appartenenti al ruolo sanitario e ruolo socio sanitario:

- il Direttore UOC Direzione professioni Sanitarie o suo dirigente delegato;
- un Dirigente delle Professioni Sanitarie per il Presidio e l'Area di riferimento
- il Direttore della UOC di afferenza/Responsabile del Servizio di afferenza

Per i dipendente del ruolo professionale, tecnico o amministrativo:

- il Direttore della UOC di afferenza (o dirigente responsabile)
- n. 1 dirigente ruolo PTA.

- la commissione sarà supportata dalla figura del segretario.

Potranno candidarsi tutti gli operatori in possesso dei requisiti previsti dal presente regolamento ed ulteriori inseriti nel bando di selezione.

La Commissione procederà alla valutazione dei curricula su base documentale e ad eventuale colloquio.

Nella selezione deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale. Sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi (potranno essere elaborate linee guida).

La commissione redigerà apposito verbale attestante lo svolgimento della procedura di valutazione comparativa, che si conclude con la predisposizione di una graduatoria e con l'indicazione della proposta di nomina adeguatamente motivata.

### 5.7 Utilizzo della graduatoria

La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per il conferimento dell'incarico messo a bando o, in caso di cessazione dello stesso, entro 12 mesi dalla data di approvazione dell'elenco. Oltre tale termine si dovrà procedere con una nuova procedura selettiva.

### 5.7 Trattamento economico

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".

- area dei professionisti della salute e dei funzionari (art. 32): l'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella riportata al comma 7 dell'art. 32- e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di









	<b>PREINTESA</b> AREA CONTRATTUALE COMPARTO SANITA'	Data di sottoscrizione __/__/2023 Pag. 13 di 28
---	---	---

complessità base è composto della sola parte fissa. L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31 comma 7. L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in Euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31, c. 7

- aree degli operatori e degli assistenti (art. 33): l'indennità di funzione è definita in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito, con risorse a carico dell'apposito fondo, nei valori annui lordi da corrispondersi per tredici mensilità di cui alla tabella del co.3 e di cui all'art. 3 del presente regolamento.

### 6. Durata degli incarichi

Gli incarichi di posizione e gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. (art.27 co.2 e 31 co.3)

### 7. Rinnovo e revoca

Gli incarichi, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ai quali si applica l'art.31 co.3 terzo periodo), sono rinnovabili previa valutazione positiva al termine dell'incarico e in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è previsto:

- per il personale appartenente all'area del personale ad elevata qualificazione: l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base;
- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di posizione e dell'incarico di funzione di complessità media ed elevata, e per quello di complessità di base nell'anno della valutazione negativa.

Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, per effetto:

- della valutazione negativa annuale nell'ambito del ciclo della performance ai sensi dell'art.34 ccnl 2.11.2022;

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

- a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- per il personale appartenente all'area del personale ad elevata qualificazione: l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base;
- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

Qualora l'Azienda, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba conferire un incarico di posizione diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

Qualora l'Azienda, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba revocare l'incarico di funzione prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale:

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore.

Qualora il dipendente per effetto della revoca non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022. Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata;

- appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione. Qualora il dipendente, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

La revoca dell'incarico può altresì essere determinata da:

- a rinuncia da parte del titolare;









- a mobilità interna volontaria ad altro U.O./Servizio, nel caso in cui non consenta la prosecuzione dell'incarico;
- a trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del titolare in caso di incarico con indennità di funzione pari o superiore ad € 3.000,00 (e pertanto si tratti di incarico di qualsiasi complessità conferito al personale dell'area degli operatori e dell'area degli assistenti o di incarico di base per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari);
- assenza dal servizio finalizzata allo svolgimento di attività lavorativa presso altri enti o attività lavorativa autonoma (es. comando, conferimento di incarico presso altri enti, collocamento in aspettativa ex art. 18 L. 183/2010).

Per le fattispecie di cui al presente comma, non si applicano le condizioni previste ai commi 11, 12 e 13 dell'art. 31 del CCNL 02.11.2022 ed il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza ed al relativo trattamento economico.

### 8. Rinuncia

Il titolare dell'incarico di funzione, con esclusione dei titolari di incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare al protocollo dell'Azienda con preavviso minimo di 30 giorni

### 9. Valutazione

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto:

- a specifica valutazione annuale con le modalità previste nell'accordo relativo all'attribuzione dei premi correlati alla performance,
- nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), alla valutazione al termine dell'incarico, effettuata attraverso apposita scheda allegata (allegato 9), redatta da parte del Direttore UOC di afferenza (o dirigente responsabile).

Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 e dall'art. 31 comma 6.

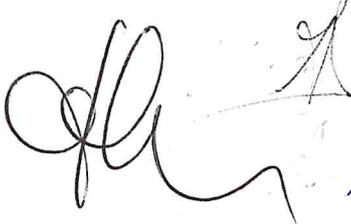
La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico. L'Azienda, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.











## 10. Trasposizione degli incarichi al nuovo sistema

### Prima fase

Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi previsto dal ccnl 02.11.2022, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, sono stati collocati, con decorrenza 01.01.2023, all'interno delle fasce di cui all'Art. 32 comma 7, con le modalità di cui ai commi 6, 7, e 8 dell'art. 99. Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

### Seconda fase

Considerate le risorse del fondo di cui all'art. 102 che le parti hanno definito di destinare agli incarichi di funzione, con decorrenza dal 1° del mese successivo dalla data di adozione della sottoscrizione del presente accordo, i valori delle indennità di funzione in essere (dopo la trasposizione del 01.01.2023) sono rideterminati nelle fasce come di seguito riportate.

complessità	valore economico dal 01.01.2023	valore economico rideterminato
A	4.000	4.000
B	4.160	5.000
D	6.930	8.000
F	10.430	11.500
G	12.930	13.500

### Terza fase

L'Azienda rivedrà la mappatura degli incarichi sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione aziendale e, contestualmente, effettuerà una ricognizione degli stessi rivedendo i criteri di graduazione sulla base delle pesature e dei criteri definiti nel presente regolamento. Ciò potrebbe determinare:

- l'istituzione di nuovi incarichi;
- la variazione della pesatura di alcuni incarichi, che comporta la contestuale rivalutazione della complessità e della fascia economica, nonché della correlata indennità di funzione;
- la revoca di taluni incarichi a seguito di processi di riorganizzazione.

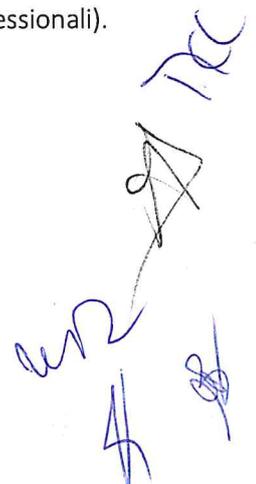
Nelle prime due casistiche a) e b) la modifica dell'incarico è subordinata ad apposita nuova procedura selettiva e nella casistica c) si applicherà quanto disciplinato dal paragrafo 7 in materia di revoca dell'incarico per motivazioni correlate a processi di riorganizzazione. La presente fase verrà applicata sulla base delle risorse che, in sede di contrattazione aziendale, le parti trattanti hanno definito di destinare agli incarichi di funzione finanziati dal fondo di cui all'art.102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Padova, \_\_\_\_\_

Letto, confermato e sottoscritto.







	<b>PREINTESA</b> AREA CONTRATTUALE COMPARTO SANITA'	Data di sottoscrizione __/__/2023
		Pag. 17 di 28

Allegato 1

	<b>DESCRIZIONE</b> <b>INCARICO DI POSIZIONE – INCARICO DI FUNZIONE</b>
---	---

<b>Titolo (Denominazione dell'incarico)</b>
<b>Tipologia d'incarico (Incarico di posizione, incarico di funzione organizzativa o incarico di funzione professionale)</b>
<b>Profilo di appartenenza (Profilo professionale coerente con l'incarico da ricoprire)</b>
<b>Struttura/Area Omogenea/Unità Operativa/Servizio di afferenza (Denominazione secondo l'organigramma aziendale)</b>
<b>Sede di lavoro (Luogo di svolgimento dell'attività)</b>
<b>Durata: Durata dell'incarico.</b>
<b>Graduazione e valore economico (Pesatura dell'incarico, fascia e indennità economica)</b>
<b>Funzione, contenuto e obiettivi (Descrizione delle attività, delle responsabilità e degli indicatori di performance da raggiungere)</b>
<b>Responsabilità e deleghe operative eventuali attribuite (Descrizione delle responsabilità e delle attività attribuite all'incarico)</b>
<b>Competenze richieste (Requisiti essenziali e preferenziali per l'attribuzione dell'incarico)</b>
<b>Eventuali altre condizioni specifiche (Descrizione aspetti non approfonditi nelle sezioni precedenti)</b>

*Handwritten mark*

*TTC*

*Handwritten signatures and initials*

Allegato 2

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE (elevata qualificazione) ruolo sanitario e socio sanitario					
Parametro	Criteri	indicatore di punteggi			punteggio totale
		Indicazioni sui punteggi	da 1 a 3 punti	da 4 a 6 punti	
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Entità delle risorse umane	< 50	da 51 a 80	>80	
	punteggio				
PRESENZA DI ETEROGENEITA' E DINAMICITA' AMBIENTALI	strutture con cui ci si interfaccia	strutture all'interno del dipartimento/di-stretto	strutture all'interno del presidio	tutte le strutture aziendali	
	punteggio				
GRADO DI COMPLESSITA' AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	livello di responsabilità esterna/amm.va e gestionale e autonomia decisionale	responsabilità ed autonomia all'intero della struttura	responsabilità ed autonomia all'intero dipartimento/di-stretto	responsabilità ed autonomia all'intero del presidio o intera azienda	
	punteggio				
LIVELLO DI GOVERNO DEI PROCESSI	gestione dei processi interni considerando numerosità e complessità	governo di un numero ridotto di processi	governo di un numero medio di processi	governo di un numero alto di processi	
	punteggio				
GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO O PROFESSIONALE	esperienza maturata, competenze professionali, livello di aggiornamento, abilità cognitive-pratiche	esperienza nelle attività afferenti alla struttura	esperienza nelle attività interne ed esterne alla struttura	competenze professionali di alto livello	
	punteggio				
VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSIONE ED AGLI OBIETTIVI AZIENDALI	grado di rilevanza delle attività nell'ambito degli obiettivi prioritari dell'azienda	bassa (collaborazione con il Direttore di U.O.)	media (collaborazione trasversale con Direttori di altre UU.OO.)	alta (collaborazione trasversale con Direttori di altre UU.OO. e Direz. Strategica)	
	punteggio				
AFFIDAMENTO PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO, TIROCINIO, FORMAZIONE IN RAPPORTO ALLE ESIGENZE FORMATIVE DELL'AZIENDA	implementazione, organizzazione o gestione di attività formative, attività di tutoraggio	attività di formazione e tutoraggio interne all'Azienda e di frequenza ridotta	attività di formazione e tutoraggio interne all'Azienda e di frequenza media ed esterne all'azienda di frequenza ridotta	attività di formazione e tutoraggio interne ed esterne all'Azienda e di frequenza elevata	
	punteggio				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (minimo 7 - massimo 70)</b>					

700  
B  
M  
A

8

file  
M  
22  
per  
M  
A

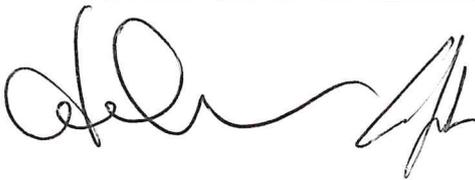
Allegato 3

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE (elevata qualificazione) ruolo amministrativo tecnico professionale					
Parametro	Criteri	indicatore di punteggi			punteggio totale
		Indicazioni sui punteggi	da 1 a 3 punti	da 4 a 6 punti	
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	complessità e rilevanza delle risorse umane gestite				
	punteggio				
PRESENZA DI ETEROGENEITA' E DINAMICITA' AMBIENTALI	strutture con cui ci si interfaccia	alcune strutture aziendali	diverse strutture aziendali	tutte le strutture aziendali	
	punteggio				
GRADO DI COMPLESSITA' AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	livello di responsabilità esterna/amm.va e gestionale e autonomia decisionale	responsabilità ed autonomia all'intero della struttura	responsabilità ed autonomia all'intero di varie strutture	responsabilità ed autonomia all'intero dell'intera azienda	
	punteggio				
LIVELLO DI GOVERNO DEI PROCESSI	gestione dei processi interni considerando numerosità e complessità	governo di un numero ridotto di processi	governo di un numero medio di processi	governo di un numero alto di processi	
	punteggio				
GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO O PROFESSIONALE	esperienza maturata, competenze professionali, livello di aggiornamento, abilità cognitive-pratiche	esperienza nelle attività afferenti alla struttura	esperienza nelle attività interne ed esterne alla struttura	competenze professionali di alto livello	
	punteggio				
VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSIONE ED AGLI OBIETTIVI AZIENDALI	grado di rilevanza delle attività nell'ambito degli obiettivi prioritari dell'azienda	bassa (collaborazione con il Direttore di U.O.)	media (collaborazione trasversale con Direttori di altre UU.OO.)	alta (collaborazione trasversale con Direttori di altre UU.OO. e Direzione Strategica)	
	punteggio				
AFFIDAMENTO PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO, TIROCINIO, FORMAZIONE IN RAPPORTO ALLE ESIGENZE FORMATIVE DELL'AZIENDA	implementazione, organizzazione o gestione di attività formative, attività di tutoraggio	attività di formazione e tutoraggio interne all'Azienda e di frequenza ridotta	attività di formazione e tutoraggio interne all'Azienda e di frequenza media ed esterne all'azienda di frequenza ridotta	attività di formazione e tutoraggio interne ed esterne all'Azienda e di frequenza elevata	
	punteggio				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (minimo 7 - massimo 70)</b>					

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, and several other initials and signatures in blue and black ink on the right and bottom center.

Allegato 4

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE ruolo sanitario e sociosanitario								
Parametro	Criteri		Indicatori/Punteggio				Totale	
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	1.1	Gestione/governo di operatori con profili differenti		≤ 3 profili	4 profili	≥ 5 profili		
			punteggio	1	4	8		
	1.2	Numero di operatori gestiti		≤ 10	Da 11 a 29	≥ 30		
			punteggio	1	4	7		
	1.3	Organizzazione e controllo della turnistica		Servizio h12	Servizio 12 con PD	H 24	H 24 con PD	
			punteggio	1	3	3	4	
	1.4	Numero di sedi o setting assistenziali coordinati		≤ 2	Da 2 a 4	≥ 5		
			punteggio	1	4	8		
	1.5 valutare un criterio solo		per LE DEGENZE	n. posti letto gestiti	≤ 20	Da 21 a 30	> 30	
			per LE SALE OPERATORIE	n. sedute operat. sett.	≤ 10	da 11 a 15	> 15	
			per EMODIALISI	n. sedute dialitiche sett.	≤ 150	Da 151 a 400	> 400	
			per TERAPIA INTENSIVE	n. posti letto gestiti	≤ 6	Da 7 a 12	> 12	
			per SALA PARTO	n. parti annui	≤ 999	Da 1000 a 2000	> 2000	
			per RIABILITAZIONE	n. percorsi diversi gestiti	1	Da 2 a 3	> 3	
			per AREA DIAGNOSTICA	n. diagnostiche gestite	≤ 3	Da 4 a 6	> 6	
			per AREA AMBULATORIALE	n. specialisti	≤ 10	da 11 a 15	> 15	
			per LABORATORIO	n. linee produttive	1	Da 2 a 3	> 3	
			per PRONTO SOCCORSO	n. accessi in PS	≤ 50.000	Da 50.001 a 80.000	> 80.000	
			per CURE DOMICILIARI	Bacino di utenza	≤ 100.000	Da 100.001 <sup>a</sup> 150.000	> 150000	
			per TERRITORIO/Dip Prevenzione	distanza tra le sedi coordinate/supervisionate	≤ 20 km	Da 21 a 40 km	> 40 km	
			punteggio	1	3	5		
	1.6	LIVELLO DI TECNOLOGIA	Livello di competenza richiesta	Base	Media	Alta		
			punteggio	1	3	6		

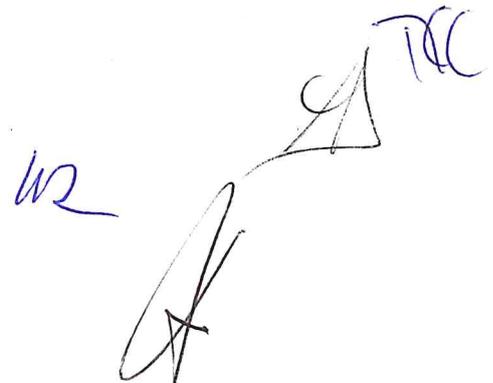






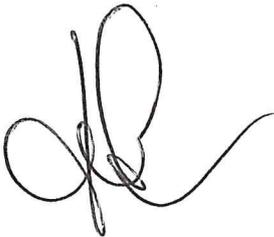

LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	2	Ricaduta delle proprie decisioni sulle risorse materiali e immateriali con assunzione diretta di responsabilità organizzative e gestionali		Ricaduta delle decisioni sulla U.O. coordinata	Ricaduta delle decisioni su più UU.OO. nel distretto/presidio di competenza	Ricaduta su tutte le UU.OO. all'interno del proprio distretto/presidio o un n. elevato di UU.OO. Tra distretti /presidi		
		punteggio		0-3	4-6	7-8		
TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA	3	Ampiezza e tipologia delle dinamiche relazionali interne ed esterne all'Azienda		interni al proprio distretto	tra distretti	tra aziende		
		punteggio		0-3	4-6	7-8		
VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSIONE E AGLI OBIETTIVI AZIENDALI	4	Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica		Basso (contatti abituali con i Direttori di altre strutture)	Medio (contatti trasversali abituali con i Direttori di UU.OO. Della struttura)	Alto (contatti sistematici con la Direzione Strategica e con tutti i Direttori di UU.OO. Di Struttura)		
		punteggio		0-3	4-6	7-8		
COMPLETESSITA' E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE	5	Livello di competenze ed innovazione dei processi richieste		Competenze base nella gestione dei processi	Competenze esperte nella gestione dei processi	Competenze avanzate nella gestione dei processi		
		punteggio		0-3	4-6	7-8		
<b>TOTALE PUNTEGGIO (minimo 7 - massimo 70)</b>				<b>Totale Punteggio</b>				




Allegato 5

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI				
ruolo sanitario e sociosanitario				
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI RUOLO SANITARIO E SOCIO SANITARIO				
CRITERI	PARAMETRO	DESCRIZIONE	PUNTI	MAX PUNTI
Contesto operativo	Orario di servizio	inferiore a 12 ore	1-3	10
		H 24	4-8	
		presenza PD	+2	
	GG di attività	5 giorni /settimana	1-3	10
		6 giorni/settimana	4-6	
		7 giorni/settimana	7-10	
	Ambito di riferimento	singola UO	1-3	10
		trasversalità ospedaliera/distretto	4-6	
		trasversalità aziendale	7-10	
livello di autonomia e responsabilità di risultato	livello di autonomia e responsabilità	bassa	1-3	10
		medio-alta	4-6	
		alta	7-10	
tipo di specializzazione richiesta	livello di specializzazione delle competenze per incarico	base	1-2	10
		media	3-6	
		elevata	7-10	
complessità e implementazione delle competenze	livello competenze	generali	1-2	10
		intermedie	3-6	
		avanzate	7-10	
valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente	UUOO/Servizi sede di eccellenze di rilievo strategico-aziendale	se presente	10	10
PUNTEGGIO MIN 7 - MAX 70			7	70


Ru

22



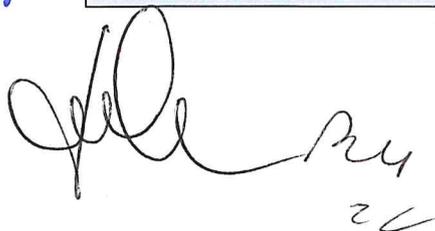


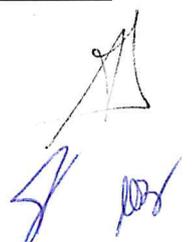


## Allegato 6

Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione organizzativa ruolo amministrativo tecnico professionale						
Parametro	Criteri		Indicatore/Punteggio			Punteggio Totale
	Indicazioni sui punteggi		da 1 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	da 1 a 10
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	A1	numerosità e complessità delle attività gestite	Gestione di attività ordinarie e standard	Gestione di attività ordinarie di elevata complessità	Gestione di processi/attività con alta complessità e innovazione	
		Punteggio				
	A2	complessità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	Bassa entità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	Media entità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	Alta entità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	
		Punteggio				
	A3	complessità e rilevanza delle risorse umane gestite	Bassa entità e complessità delle risorse da coordinare	Media entità e complessità delle risorse da coordinare	Alta entità e complessità delle risorse da coordinare	
		Punteggio				
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ DELLA FUNZIONE	B	Livello di assunzione di responsabilità	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità in ambito settoriale definito	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza in ambito ultrasettoriale.	Svolge attività di coordinamento amministrativo tecnico professionale in ambito Aziendale che comportano un elevato grado di responsabilità e competenza	
		Punteggio				
TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA	C	Competenze specialistico-professionali	Competenze Tecniche e Professionali di base della struttura di appartenenza	Competenze Tecniche e Professionali avanzate in ambito Strutture Complesse /Dipartimentale	Competenze tecniche e Professionali avanzate nella struttura di appartenenza e dell'organizzazione Aziendale	
		Punteggio				
VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSION E AGLI OBIETTIVI AZIENDALI	D	Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in modo da contribuire ai risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	
		Punteggio				
COMPLESSITÀ E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE	E	Livello di competenze ed innovazione dei processi richiesti	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito della struttura di appartenenza	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito dipartimentale	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito aziendale	
		Punteggio				
TOTALE PUNTEGGIO (minimo 7 - massimo 70)			Totale Punteggio			

A



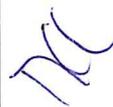



Allegato 7

Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione professionale ruolo amministrativo tecnico professionale						
Parametro	Criteri		Indicatore/Punteggio			Punteggio Totale
	Indicazioni sui punteggi		da 1 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	da 1 a 10
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	A1	numerosità e complessità delle attività gestite				
		Punteggio				
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	A2	complessità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	Bassa entità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	Media entità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	Alta entità e rilevanza dei fattori produttivi gestiti	
		Punteggio				
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ DELLA FUNZIONE	B	Livello di assunzione di responsabilità	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità in ambito settoriale definito	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza in ambito ultrasettoriale.	Svolge attività di coordinamento amministrativo tecnico professionale in ambito Aziendale che comportano un elevato grado di responsabilità e competenza	
		Punteggio				
TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA	C	Competenze specialistico-professionali	Competenze Tecniche e Professionali di base della struttura di appartenenza	Competenze Tecniche e Professionali avanzate in ambito Strutture Complesse /Dipartimentale	Competenze tecniche e Professionali avanzate nella struttura di appartenenza e dell'organizzazione Aziendale	
		Punteggio				
VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSION E AGLI OBIETTIVI AZIENDALI	D	Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in modo da contribuire ai risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	
		Punteggio				
COMPLESSITÀ E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE	E1	Livello di complessità delle attività e delle funzioni	basso	medio	alto	
		Punteggio				
COMPLESSITÀ E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE	E2	Livello di innovazione normativa/tecnologica/di processo da apportare	basso	medio	alto	
		Punteggio				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (minimo 7 - massimo 70)</b>			<b>Totale Punteggio</b>			








## Percorsi formativi complementari

- corsi di perfezionamento universitari di almeno 40 ore
- corsi regionali abilitanti, vincolanti per lo svolgimento di alcune funzioni previste da normativa nazionale/regionale (es. Infermiere di famiglia, mezzo soccorso infermieristico, ecc.)
- corsi rilasciati da società scientifiche certificate
- corsi con un esame finale e con un minimo di 50 crediti formativi

Allegato 9



U.O.C. RISORSE UMANE

**VALUTAZIONE INCARICO DI FUNZIONE**  
**scheda di valutazione al termine dell'incarico**

Cognome e nome \_\_\_\_\_ matricola \_\_\_\_\_

Qualifica/profilo \_\_\_\_\_

Unità operativa/Servizio \_\_\_\_\_

Tipologia di incarico \_\_\_\_\_

Denominazione incarico \_\_\_\_\_

Decorrenza incarico \_\_\_\_\_ scadenza incarico \_\_\_\_\_

CRITERI DI VALUTAZIONE	
Risultati conseguiti	Conseguimento degli obiettivi assegnati in relazione all'incarico affidato.
Capacità organizzativa e gestionale	Capacità di organizzare con efficienza il lavoro e le attività di propria competenza, rispettando le tempistiche previste e laddove necessario in collaborazione con altri servizi
Autonomia e responsabilità	Capacità di prendere decisioni autonome sulla base di direttive aziendali, basate su un'attenta disamina della situazione e delle eventuali risorse, attraverso l'implementazione della scala di priorità da adottare.
Competenza strategica e/o miglioramento delle procedure	Capacità di gestione delle attività; capacità di promuovere ed implementare sviluppo ed eventuali revisioni di procedure e processi innovativi.
Capacità relazionali	Capacità di mantenere rapporti collaborativi con i colleghi e di intrattenere adeguati rapporti con la direzione aziendale. Capacità di mantenere un comportamento corretto ed equilibrato nelle diverse situazioni, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione. Inoltre, nel caso di incarico di funzione organizzativa, capacità di coordinare i propri collaboratori, mediante un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, supervisionando lo svolgimento delle attività e prestando attenzione alle esigenze presentate.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.)*



Collaborazione e partecipazione

Disponibilità e capacità di collaborare con i colleghi, anche di altre Unità Operative, al fine di garantire il buon funzionamento dei processi aziendali.

Valutazione descrittiva

VALUTAZIONE

POSITIVA

NEGATIVA

Se negativa, la scheda deve essere accompagnata da una specifica relazione che ne espliciti le motivazioni

Osservazioni del valutato

Data \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile

\_\_\_\_\_

Firma per presa visione del lavoratore

\_\_\_\_\_

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Previ', 'MR', and 'TC'.

## DELEGAZIONE TRATTANTE

## PARTE AZIENDALE

Il Direttore Generale

Dr. Paolo Fortuna



Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Michela Barbiero



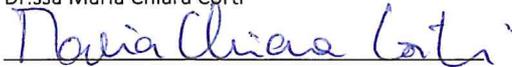
Il Direttore Sanitario

Dr. Aldo Mariotto



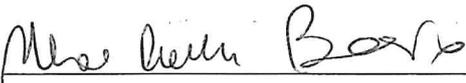
Il Direttore dei Servizi Socio Sanitari

Dr.ssa Maria Chiara Corti



Il Direttore dell'UOC Risorse Umane

Dr.ssa Camilla Boato



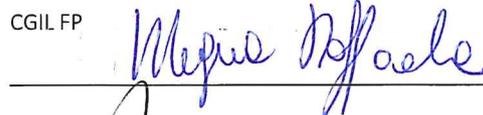
Il Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie

Dr.ssa Antonia Demarchi



## PARTE SINDACALE

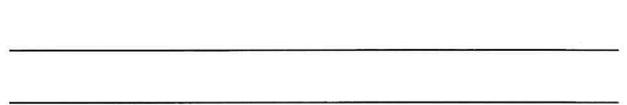
CGIL FP



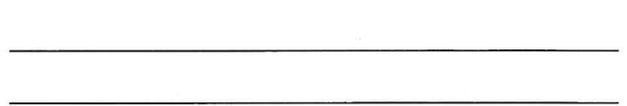
CISL FPS



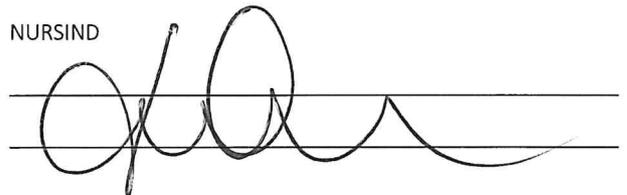
UIL FPL



FIALS



NURSIND



NURSING UP



RSU

