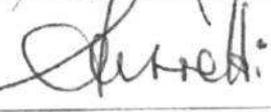
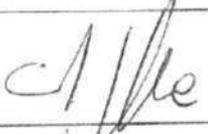
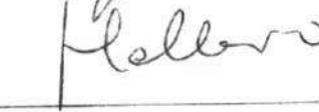
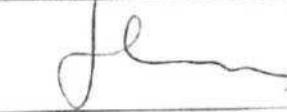


AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CROTONE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 PERSONALE DEL COMPARTO

In data 23.12.2020, alle ore 12.00, presso la sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotona, a seguito di certificazione positiva espressa dal Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti degli art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. in ordine alla compatibilità economico - finanziaria dell'Ipotesi di CCIA, come risulta dal relativo verbale n. 11 del 07.12.2020, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il triennio 2016-2018 del personale del comparto dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotona, di cui al testo allegato.

Si evidenzia che il presente C.C.I.A. verrà trasmesso per via telematica agli organi competenti, ai sensi del comma 5 del suddetto art. 40.

La Delegazione di parte datoriale	Nome e Cognome	Firma
Presidente	GIUSEPPE FILI	
Componente	ANGELO GUZZETTI	

La Delegazione di parte sindacale	Nome e Cognome	Firma
per la FP CGIL	GRAZIELLA CORESSO	
per la CISL FP	LUIGI TALLAME	
per la UIL FPL	ASSENTE	ASSENTE
per la FIALS	Franco SARACONI	
per la FSI	OSTALDO NIGRO	
per la RSU	CERULLO PIERLUIGI	

VIL [signature]

①

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CISL FP [signature]

ART. 1

Campo di applicazione e decorrenza

1. Destinatari. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito denominato CCIA, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone, in seguito denominata ASP.
2. Contratti Collettivi Nazionali di riferimento. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, in seguito denominato CCNL, è quello stipulato in data 21 maggio 2018 incluse le disposizioni di precedenti CC.CC.NN.LL. in esso riconfermate o non specificamente modificate o disapplicate.
3. Decorrenza, efficacia, pubblicità. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista del presente contratto. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, essi sono portati a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Il CCIA, una volta sottoscritto e stipulato dalle parti negoziali, non necessita di ulteriori atti di recepimento ed è immediatamente esecutivo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale da parte dell'Azienda con idonea pubblicità di carattere generale ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ASP.
4. Verifica dello stato di attuazione. Decorso un anno dall'entrata in vigore del presente CCIA le parti effettuano un apposito incontro informativo al fine di verificarne lo stato di attuazione.
5. Ultrattività (o conservazione dell'efficacia). Il presente CCIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

[signature]

[signature]

TITOLO II

DEFINIZIONE FONDI CONTRATTUALI E CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 5 CCNL 21.05.2018

ART. 2

Definizione fondi contrattuali

CISL FP [signature]

FIALS [signature]

Le parti

- richiamato l'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. 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 s.m.i. 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 i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";

[signature]

ASP, [signature]

VIL [signature]

- preso atto che l'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e s.m.i., 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, sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Collegio Sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti;
- visto il D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare;
- visto il D. Lgs. 75/2017 in materia di contrattazione collettiva;
- considerato l'art. 9 del CCNL 21.05.2018 che prevede una durata triennale del contratto integrativo e che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 81 comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale".

Handwritten signature
 VIL
 H

Ciò premesso ^{PRENDONO ATTO CHE}
 Le parti ~~concordano di definire~~, per l'anno 2018, l'ammontare complessivo dei fondi di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL per come indicati, rispettivamente nelle deliberazioni del Direttore Generale ff n. 594 del 10.7.2019 e n. 595 del 10.7.2019 e, per l'anno 2019, nelle deliberazioni del Direttore Generale ff. n. 1463 del 23.9.2019 e n. 1462 del 23.9.2019.

Handwritten signature

L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali di cui sopra è riportato nell'allegato 1 del presente CCIA per costituirne parte integrante e sostanziale e qui di seguito riportati:

ANNO 2018

- a € 3.703.022 per il fondo "Condizioni di lavori e incarichi" art. 80
- a € 3.932.133 per il fondo "Premialità e fasce" art. 81

ANNO 2019

- a € 3.804.487 per il fondo "Condizioni di lavori e incarichi" art. 80
- a € 3.951.187 per il fondo "Premialità e fasce" art. 81

Le parti, concordano ~~inoltre~~, di definire l'utilizzo e i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa aziendale e di cui all'art. 8, c. 5 del CCNL 21.05.2018 per come di seguito indicato.

VIL *Handwritten signature*

Art. 23

Denominazione e richiami dei fondi contrattuali

Handwritten notes: CISL FP, F. L. M. F. I. N. C. S.

1. Denominazione e richiami dei fondi contrattuali.

Ai fini del presente CCIA, quando si fa riferimento ai fondi articoli 80 e 81 il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 21/05/2018, rispettivamente denominati: "Fondo condizioni di lavoro e incarichi"; "Fondo premialità e fasce", mentre quando si fa riferimento ai fondi art. 7, 8 e 9 il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 31/07/2009, rispettivamente denominati:

Handwritten signature
Handwritten signature
 C. N. M.

Handwritten signature

VIL JK

col the
Jaguar

(3)

"Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";
 "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali";
 "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".

FSI
N.F.

FIMS per Art. 84

esiti allegati

Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali

1. Fondi di riferimento negli anni.

Il presente CCIA è stipulato tra le parti utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 7, 8 e 9 del CCNL 31/07/2009 per gli anni 2016 e 2017 e utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 per gli anni 2018 e 2019.

2. Sessione di CCIA Individuazione e utilizzo risorse.

Lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato esclusivamente nei limiti e nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali.

3. Individuazione e utilizzo risorse anni 2018 e 2019.

Per gli anni 2018 e 2019 l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei relativi anni è definito direttamente con il presente CCIA, così per come, rispettivamente, indicato negli allegati 1.1 e 1.2 del presente CCIA a cui si rimanda e fatte salve la eventuale minore spesa che risulterà quale residuo attivo consuntivo 2019.

Spillo

CISL
Pallini J.S.J.

* GCI ALLEGATI 1.1/2018, 1.1/2019, 1.2/2018 e 1.2/2019

CAPO III

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 85

Criteria di ripartizione delle risorse del fondo art. 80
 -condizioni di lavoro e incarichi -

1. Risorse non utilizzabili per le finalizzazioni annuali.

Le risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, rappresentano - ai sensi dell'art. 80, comma 6, del CCNL - somme non utilizzabili per le finalizzazioni annuali ai diversi istituti gestiti dal fondo. Le eventuali rimanenti risorse del fondo - al netto di quelle di cui al precedente periodo - sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.

2. Destinazione risorse per i compensi di lavoro straordinario.

Le risorse di cui all'art. 80, comma 2 lettera a) del CCNL sono destinate al finanziamento dei compensi del lavoro straordinario di cui al comma 6, lettera a) del medesimo articolo, nella misura indicata nelle tabelle di cui all'allegato 1.1 e 1.2 rispettivamente relativi agli anni 2018 e 2019.

3. Destinazione risorse per indennità correlate alle condizioni di lavoro.

Le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL sono destinate al finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al

FSI

FSI
N.F.

FF

FALS
A. Benc

Cont. per C.I.M.E.

7
7 CCNL c. 116 delu (4)
comma 6, lettera b), del medesimo articolo ~~nella misura~~ nella misura indicata nelle tabelle di cui all'allegato 1.1 e 1.2 relativi, rispettivamente, agli anni 2018 e 2019.

4. Destinazione risorse per incarichi di funzione.

Le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lettera b1), del CCNL sono già destinate ai sensi delle disposizioni del comma 6 del medesimo articolo alle indennità di funzione nella misura indicata nelle tabelle di cui all'allegato 1.1 e 1.2 relativi, rispettivamente, agli anni 2018 e 2019.

5. Destinazione risorse per valore comune e indennità professionale specifica.

Le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lettere b2) e b3), del CCNL sono destinate al finanziamento del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche di cui al comma 6, lettera d), del medesimo articolo nella misura indicata nelle tabelle di cui all'allegato 1.1 e 1.2 relativi, rispettivamente, agli anni 2018 e 2019.

6. Criteri per l'utilizzo di eventuali somme residue delle precedenti finalizzazioni.

In linea generale gli eventuali residui accertati a fine anno sul fondo art. 80 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi, secondo la seguente priorità:

- ~~a) compensi per lavoro straordinario;~~
- a) indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- b) valore comune e indennità professionale specifica;
- c) indennità di incarico di funzione.

Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL, qualora non sia stato possibile utilizzare integralmente i residui del presente fondo nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel fondo art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui al successivo art. 6, commi 3 (premi) e 11 (welfare), secondo percentuali definite dalle parti in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio.

7 ?? DEFINIRE

Art. 26

Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 81 premialità e fasce

1. Risorse non utilizzabili per le finalizzazioni annuali.

Le risorse già destinate alle progressioni economiche e agli sviluppi verticali in anni precedenti e sempre impegnate su personale in servizio, rappresentano - ai sensi dell'art. 81, comma 6, del CCNL - somme non utilizzabili per le finalizzazioni annuali ai diversi istituti gestiti dal fondo. Le rimanenti risorse del fondo - al netto di quelle di cui al precedente periodo ed al lordo delle medesime somme che tuttavia si liberano per effetto delle cessazioni del personale interessato - sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.

2. Criteri e destinazione delle risorse per premi correlati alle performance.

Le risorse di cui all'art. 81, comma 2, lettera b), del CCNL sono interamente destinate al finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa, previa valutazione positiva e secondo quanto già definito dal regolamento

[Handwritten signature]

5

aziendale adottato con deliberazione n. 245. del 23.12.2015 che qui si intende integralmente confermato e a cui si fa rinvio.

Il medesimo regolamento aziendale di cui alla citata deliberazione n. 245 del 23.12.2015... definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'art. 5, comma b) del CCNL.

3. Criteri e destinazione delle risorse per progressioni economiche.

Premessa

L'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dispone che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

I criteri si rinviengono nella previsione dell'art. 52 c.1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

L'istituto della progressione economica orizzontale concorre pertanto, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti, sulla scorta anche dei risultati positivi ottenuti nel concorrere alla realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'ASP.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina generale nell'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore possono avvenire a partire dal 1° gennaio di ogni anno nel limite delle risorse stabilite dal relativo fondo contrattuale destinate all'istituto.

La realizzazione dell'intero sistema di progressione economica orizzontale è effettuata dall'ASP sulla base della disciplina di cui allo specifico regolamento Allegato A del presente CCIA concordato tra le parti.

Le risorse di cui all'art. 81, comma 2, lettera a), comma 3, lettera a) e comma 4, lettera e), del CCNL sono interamente destinate al finanziamento annuale delle progressioni economiche. Rimangono altresì interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui al presente comma le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione verticale quale sviluppo professionale previsto dalle previgenti disposizioni di CCNL con oneri a carico dei fondi contrattuali. Le risorse annualmente disponibili previste dal comma 6, lettera c), dell'art. 81 per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive sono quindi quelle indicate nelle tabelle 1.1 e 1.2 allegate al presente CCIA.

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, di cui all'art. 5, lettera c) sono definiti per come indicato nello specifico regolamento Allegato A del presente CCIA concordato tra le parti.

4. Criteri per la ripartizione delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.

Le parti concordano che per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 5, lettera

[Handwritten note: R. Cond. M. E.]

[Handwritten initials]

[Handwritten note: FS I N. V. F. C. I. S. I. L. Hellon - S. S. S.]

[Handwritten note: F. I. A. S. S. S.]

[Handwritten initials]

Spina

6

d), saranno definiti con successivo e separato accordo sulla base delle effettive risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che allo stato non risultano nella disponibilità finanziaria dell'ASP.

*FSI
N. 1*

5. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo risorse destinate alle misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 del CCNL 21/05/2018.

La concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti di cui all'art. 94 del CCNL lettera a), b), c), d), ed e), compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del fondo premialità e fasce. Convenuto che possono essere destinati alle misure di welfare parte delle somme di cui agli eventuali residui riaccertati dall'Azienda sul fondo art. 81 premialità e fasce le parti concordano che la disciplina della concessione dei benefici welfare di cui all'articolo 94 nonché i criteri previsti all'art. 8, lettera e) saranno definiti con successivo specifico accordo aziendale in relazione all'accertamento a consuntivo di eventuali residui attivi del fondo premialità e fasce.

01/11

Lella 8/10/18

6. Con specifico riferimento alla lettera f), g), h) e i) dell'art. 5 del CCNL Le parti concordano di definire le materie correlate con successivo e separato accordo aziendale.

7. Con specifico riferimento alla lettera j), k), l), m) ed n) dell'art. 5 del CCNL Le parti concordano di definire le materie correlate con successivo e separato accordo aziendale.

~~TITOLO IV~~ TITOLO IV

ART. 7 CRITERI E MODALITÀ DI AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Per la disciplina degli incarichi di funzione previsti dagli articoli 14/23 del CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 si fa rinvio a quanto al riguardo specificato nel regolamento di cui all'Allegato B del presente CCIA. APPROVATO CON
DECISIONE N. 277 DEL 16-05-2018

*FIALS
1/10/18*

TITOLO V

ART. 8 SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa
Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ASP e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

All'interno di tale sistema e nel rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le parti si impegnano a prevenire le situazioni conflittuali, mediante utilizzo dei modelli relazionali previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, nel rispetto delle disposizioni e dei principi di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e smi, ad adottare percorsi volti a garantire pari opportunità ai dipendenti, modalità comportamentali costruttive e propositive, attivando le opportune sinergie a garanzia di un graduale processo di armonizzazione nella gestione aziendale dei vari istituti contrattuali.

Il Sistema di Relazioni Sindacali condiviso dalle parti, è costituito dall'insieme dei modelli relazionali esplicitato nell'articolato che segue.

Spina

FF

*FSI
N. 1*

Setti

Art. 9
Modelli relazionali

①
FSI n. 1

FSI n. 1

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'ASP ai diversi livelli previsti dall'art. 8 del CCNL 21.5.2018 area comparto, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ASP in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Le parti individuano nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto, a tutti i livelli delle relazioni sindacali; la stessa si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente, fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

L'ASP informa i componenti della delegazione di parte sindacale, almeno annualmente e comunque tempestivamente, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane, la costituzione e l'utilizzo dei fondi contrattuali.

Su richiesta, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ASP, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Sono in ogni caso oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

A tal fine l'ASP informa preventivamente i soggetti sindacali mediante comunicazione scritta avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti da trattare al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dai soggetti sindacali.

Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 del CCNL 21.5.2018, al fine di consentire ai soggetti sindacali titolari della

Falloni

FSI n. 1

FSI n. 1

FSI n. 1

FSI n. 1

Spett.le

3

contrattazione integrativa di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ASP intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare.

A seguito della trasmissione delle informazioni, le delegazioni trattanti si incontrano se, entro 7 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto dalla delegazione di parte sindacale; l'incontro può anche essere proposto dalla delegazione di parte pubblica contestualmente all'invio dell'informazione con preavviso in questo caso di 7 giorni lavorativi.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Organismo Paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ASP.

La disciplina, i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico per l'innovazione sono disciplinate dall'art. 7 del CCNL 21.5.2018.

L'organismo paritetico per l'innovazione viene costituito con apposita delibera o determina, entro trenta giorni dalla designazione da parte di tutte le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.5.2018, dei rispettivi componenti.

Contrattazione collettiva integrativa

La trattativa collettiva integrativa aziendale disciplina il rapporto si svolge sulla base dei tempi e delle procedure stabilite dall'art. 9 del CCNL 21.5.2018.

Sono oggetto di trattativa collettiva integrativa aziendale le materie indicate nell'art. 8, comma 5, del CCNL 21.5.2018.

La finalizzazione delle risorse destinate alla trattativa collettiva integrativa è definita con cadenza annuale e a tal fine l'ASP determina, con pari cadenza e con atto formale, il fondo destinato alla trattativa collettiva integrativa unitamente alle eventuali disponibilità residue dei fondi contrattuali riferite ad anni pregressi.

La Direzione Generale ASP avvia la trattativa collettiva integrativa nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa contrattuale e di legge.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della trattativa collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

A tal fine, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, essi sono portati a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Il CCIA è uno strumento normo-economico e a tal fine, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di CCIA e conseguente CCIA definitivo, qualora le parti ne ravvisino la necessità, possono essere allegate dichiarazioni congiunte finalizzate ad esplicitare il contenuto delle clausole contrattuali. In

Organismo Paritetico per l'innovazione

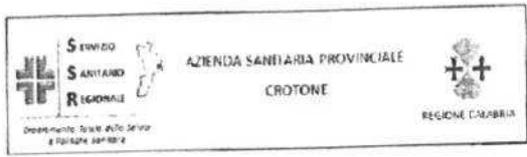
M

*CI SL
Felloni*

FALS

FSI N. L

10



**CCIA
2016-2018**

Allegato 1

**INDIVIDUAZIONE RISORSE
FONDI CONTRATTUALI**

Handwritten notes:
CISA Fr
FSA / ca
W.K.
J.S.P.

<u>ANNO 2018</u>
Fondo "Condizioni di lavori e incarichi" art. 80: € 3.703.022,00
"Fondo Premialità e fasce" art. 81: € 3.932.133,00

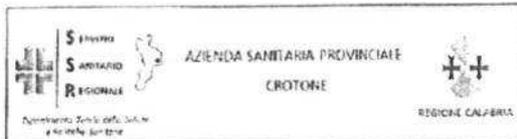
<u>ANNO 2019</u>
Fondo "Condizioni di lavori e incarichi" art. 80: € 3.804.487,00
Fondo "Premialità e fasce" art. 81: € 3.951.187,00

Handwritten notes:
FRCA
Me

Handwritten signature:
Sella

Handwritten initials:
FF

44



**CCIA
2016-2018**

Allegato 1.1/2018

**INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI
ANNO 2018**

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)

CCIA

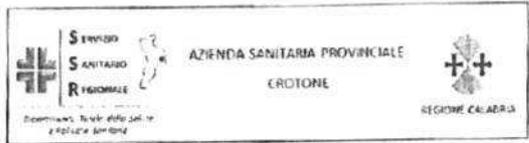
Descrizione voci e utilizzo risorse	Decorrenza	Riferimento nuovo CCNL 2016-2018	Importo
L'intero valore consolidato dell'ex "fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" Anno 2017.	31/12/2017	Art. 80, c. 2, lett. Lavoro Straordinario € 533.975 Indennità Condiz. Lavoro € 1.700.081	€ 2.104.241,00
La quota parte dell'ex "fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" Anno 2017, formata dalle seguenti risorse: - destinate alla indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento; -destinate alla corresponsione del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, art. 45, comma 1 e 2 del CCNL 1.9.1995 e dell'art. 2 comma 3 del CCNL 27.06.2001; -destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL 5.6.2006.	31/12/2017	Art. 80, c 2, lett. B € 219.286 € 42.867 Coord. ad esaurim. € 1.991 € 933.863 € 270.105	€ 272.000,00 € 58.706,00 € 957.878,00 € 283.940,00
Importo su base annua pari a 91 euro per le unità di personale del comparto in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere da 31.12.2018 (calcolo di 1 solo giorno nel 2018 ovvero 91 x n. dipendenti diviso 365)	Dipendenti al 31.12.2015 N° 1.115	Art. 80, c. 3 lett. a	€ 278,00
le risorse che saranno determinate in applicazione art. 39 comma 4 del CCNL 7.4.1999		Art. 80, c. 3 lett. b	€ 0,00
Retribuzione Individuale di Anzianità R.I.A non percepita anno 2018		Art. 80, c. 3 lett. c	€ 25.979,00
TOTALE FONDO			3.703.022,00

FSI n. Full

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

12



**CCIA
2016-2018**

Allegato 1.2/2019

**INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI
ANNO 2019**

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)

Descrizione Voci e utilizzo risorse	Decorrenza	Riferimento nuovo CCNL	Importo
L'intero valore consolidato dell'ex "fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" Anno 2017.	31/12/2017	Art. 80, c. 2, lett. Lavoro Straordinario € 533.975 Indennità Condiz. Lavoro € 1.700.081	€ 2.104.241,00
La quota parte dell'ex "fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" Anno 2017, formata dalle seguenti risorse: -destinate alla indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento; -destinate alla corresponsione del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, art. 45, comma 1 e 2 del CCNL 1.9.1995 e dell'art. 2 comma 3 del CCNL 27.06.2001; -destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL 5.6.2006.	31/12/2017	Art. 80, c. 2, lett. B € 219.286 € 42.867 Coord. ad esaurim. € 1.991 € 933.863 € 270.105	€ 272.000,00 € 58.706,00 € 957.878,00 € 283.940,00
Importo su base annua pari a 91 euro per le unità di personale del comparto in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere da 31.12.2018 (calcolo di 1 solo giorno nel 2018 ovvero 91 x n. dipendenti diviso 365)	Dipendenti al 31.12.2015 N° 1115	Art. 80, c. 3 lett. a	€ 278,00 € 101.465,00
le risorse che saranno determinate in applicazione art. 39 comma 4 del CCNL 7.4.1999		Art. 80, c. 3 lett. b	€ 0,00
Retribuzione Individuale di Anzianità R.I.A non percepita anno 2018		Art. 80, c. 3 lett. c	€ 25.979,00
TOTALE FONDO			€ 3.804.487,00

*FP CCNL
REC 1/19*

*F.S.P.
FSI N. 1 - full*

Satta

AT

**CCIA
2016-2018**

Allegato 1.2/19

**INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI
ANNO 2019**

**FONDO PREMIALITA' E FASCE
(ART. 81 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)**

Descrizione voci e utilizzo risorse	Decorrenza	Riferimento nuovo CCNL	Importo
L'intero valore consolidato e dell'ex "fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" Anno 2017.	31/12/2017	Art. 81, c. 2, lett. b	€ 936.552,00
La quota parte dell'ex "fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" Anno 2017, formata dalle seguenti risorse: - la quota parte richiamata è formata dalle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive.	31/12/2017	Art. 81, c. 2, lett. a € 2.786.743,00	€ 2.960.299,00
Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite per effetto degli incrementi stipendiali di cui all'art.76, comma 1, che gravano sul fondo.		Art. 81, c. 3, lett. a	€ 35.282,00
R.I.A percepita dal personale cessato al 31.12.2018.		Art. 81 c. 4 lett. e	€ 19.054,00
le risorse che saranno determinate in applicazione art. 39 comma 8 del CCNL 7.4.1999		Art. 81, c. 3, lett. b	€ 0,00
TOTALE FONDO			€ 3.951.187,00
Risorse disponibili fondo fasce retributive orizzontali (salvo incremento per eventuali residui attivi al 31.12.2019)			€ 277.953,00

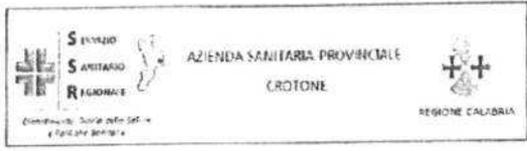
FP ca / ve

FSI N. - full use FP

A

A

(15)



**CCIA
2016-2018**

Allegato A

**REGOLAMENTO
FASCE RETRIBUTIVE E PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

INSERIRE REGOLAMENTO

TP GG. C. C. I. U. E
 [Handwritten signature]

FSI ok
 [Handwritten signature]

CCIA 2016-2018
Allegato A

REGOLAMENTO
FASCE RETRIBUTIVE E PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Premessa

L'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dispone che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

I criteri si rinvengono nella previsione dell'art. 52 c.1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

L'istituto della progressione economica orizzontale concorre pertanto, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti, sulla scorta anche dei risultati positivi ottenuti nel concorrere alla realizzazione dei macro obiettivi aziendali.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore possono avvenire a partire dal 1° gennaio di ogni anno nel limite delle risorse destinate all'istituto.

Premesso quanto sopra, la realizzazione dell'intero sistema di progressione economica orizzontale è effettuata dall'ASP sulla base della disciplina che segue.

U.S.C. *[Signature]* *[Signature]* Art. 1
Risorse *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Sulla base delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale annualmente determinate all'interno del fondo ex art. 81 CCNL 21.5.2018 l'ASP attribuisce fasce economiche retributive superiori a quelle in godimento secondo quanto stabilito dagli artt. 30 e 35 del CCNL 7.4.1999, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Integrativo che prevede l'attivazione dell'Istituto e le relative risorse. *[Signature]*

U.S.C. *[Signature]* *[Signature]* Art. 2
Avviso di selezione *[Signature]* *[Signature]*

Annualmente il Direttore Generale dell'ASP indice apposito avviso di selezione interna ai fini della individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive superiori.

L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso; all'avviso va data la massima diffusione con invio dello stesso a tutte le Strutture/Uffici dell'ASP, a tutto il personale a tempo indeterminato nonché alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Sanità.

[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures at the top right]

[Handwritten signature at the bottom center]

Nell'avviso di selezione sono indicati:

- I requisiti per l'ammissione alla selezione;
- Le modalità per la presentazione dei titoli valutabili.
- Il termine per la presentazione delle istanze e relativa documentazione, esclusivamente mediante produzione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 DPR 28.12.2000, n. 445), scade il 30° giorno dalla data di pubblicazione sul sito internet aziendale dell'avviso di selezione, decorso il quale, l'ulteriore documentazione presentata non può più essere valutata.

Tateo *RSE* *Art. 3* *CISL* *Art. 3*
Requisiti

I dipendenti aventi titolo alla progressione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato dell' ASP alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione della fascia economica superiore;
- b) permanenza minima nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) presso ASP e/o Enti/Aziende del comparto sanità pari almeno a 24 mesi alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia economica superiore; non rilevano ai fini della maturazione della permanenza minima nella posizione economica in godimento le assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni);
- c) non essere incorso in procedure disciplinari conclusesi con sanzione superiore ^{DEFINITIVO (PASSATO IN GIUDIZIO)} al rimprovero scritto o alla multa fino a 4 ore, nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso;
- d) non aver conseguito valutazioni negative di performance individuale nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso.

AS

c. l. l.

AS

Tateo

Art. 4

Art. 4

Criteri di valutazione

In sede di valutazione selettiva vanno considerati:

CISL

- a) esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) presso l'ASP e/o Enti/Aziende del comparto sanità;
- b) risultato di valutazione performance individuale nei due anni precedenti l'anno di riferimento per l'attribuzione della fascia;
- e) titoli di studio ed accademici.

AS

Le esperienze lavorative, la performance individuale ed i titoli di studio ed accademici rilevano in misura differenziata in ragione delle diverse funzioni e responsabilità riconducibili alle categorie di inquadramento del personale, come evidenziato nella tabella che segue:

U.C.L.

CGI/Me
Fisc
RSU

③
Fisc
P

C.I.C. Jh
CISL Jh Jh Jh

	Esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento	Performance individuale	Titoli di studio ed accademici	Totale
Punteggio massimo attribuibile				
Categoria	1	2	3	Punteggio
A-B-Bs	65 70	30 20	5 10	100
C	55 60	38 28	7 12	100
D-Ds	50 55	40 30	10 15	100

Il sistema di pesatura dei criteri di valutazione di cui al prospetto che precede ed i criteri di valutazione e di attribuzione dei relativi punteggi evidenziati ai successivi punti A, B e C, hanno validità anche per gli anni successivi al triennio 2018-2020, fatte salve diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva nazionale e/o integrativa aziendale.

A. Esperienza nella posizione economica in godimento

L'esperienza acquisita nella posizione economica (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) in godimento presso l'ASP e Enti/Aziende del comparto sanità è calcolata fino al valore massimo indicato nella sopraesposta tabella, attribuendo per anno il seguente punteggio:

CGI/Me

CATEGORIA	PUNTEGGIO X ANNO
A, B, Bs	13,00 1,50 1,62
C	11,00 1,40
D, Ds	10,00 1,27

CISL
Jh Jh Jh

Non rilevano ai fini dell'attribuzione del punteggio, le assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni).

Non viene attribuito alcun punteggio alla permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia economica superiore (requisito di ammissione).

B. Performance individuale

La valutazione complessiva della performance è rilevata dalla scheda di valutazione redatta dal dirigente responsabile della struttura come definita nel Piano triennale della Performance e relativa al biennio immediatamente precedente all'anno di attribuzione della fascia economica superiore.

Sulla base della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti a quello di attribuzione della progressione economica orizzontale, viene attribuito a ciascun istante il punteggio di seguito indicato:

* Per la valutazione e sulla cartella di valutazione...

CGI/Me
Fisc
RSU

CISL
Jh Jh Jh

Fisc
P

C.I.C. Jh
CGI/Me
Fisc

(4)

Fines
flm

VALUTAZIONE (media valutazione biennio)	A-B-Bs	C	D-Ds
60	5,00	5,00	5,00
da 61 a 70	11,25 10,00	13,25 12,00	13,75 14,00
da 71 a 80	17,50 15,00	21,50 18,00	22,50 20,00
da 81 a 90	23,75 18,00	29,75 24,00	31,25 25,00
da 91 a 100	30,00 20,00	38,00 28,00	40,00 30,00

Handwritten signature on the left side of the table.

Handwritten initials 'i3c' and 'SS' on the right side of the table.

La valutazione individuale è ritenuta positiva e quindi sufficiente con almeno un punteggio pari a 60.

C. Titoli di studio ed accademici (~~solo se~~ attinenti al profilo professionale rivestito)

TITOLO	PUNTI
Laurea Specialistica/magistrale o del vecchio ordinamento	2,0
Laurea triennale	1,5
Dottorato di ricerca	1,5
Diploma di specializzazione post laurea	1,5
Master Universitari II° livello	1,5
Master Universitari I° livello	1,0
Corsi alta formazione/Perfezionamento Post Laurea	1,0
Diploma di Maturità	1,0
Titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica	0,5

Handwritten signature on the left side of the table.

Handwritten notes 'Fines flm', 'i3c', 'SS', and 'flm' on the right side of the table.

Non saranno valutati i titoli che costituiscono requisito specifico per l'accesso alla posizione funzionale rivestita.

Handwritten notes at the bottom of the page, including 'E. I corsi... di durata... 0,25'.

Non saranno valutati i titoli che costituiscono elemento propedeutico per il conseguimento dei titoli necessari per l'accesso alla posizione funzionale rivestita (ad esempio, in caso di laurea, non saranno valutati né il diploma di scuola media superiore, né il diploma di scuola media inferiore che sono stati necessari per il conseguimento del titolo universitario).

Art. 5
Commissione di valutazione

La valutazione degli elementi e la formulazione della graduatoria è demandata ad apposita commissione nominata dal Direttore Generale dell'ASP e composta come segue:

- 1 ~~Dirigente Medico-Veterinario~~ Dirigente Sanitario;
- 1 Dirigente delle Professioni Sanitarie;
- 1 Dirigente area PTA.

Il Direttore Generale dell'ASP provvede altresì ad individuare un dipendente amministrativo almeno di categoria C per lo svolgimento delle funzioni di segreteria. □

Art. 6
Svolgimento della selezione

La selezione si conclude con la redazione di apposita graduatoria con evidenza, per ciascun dipendente, del punteggio attribuito a ciascun elemento di valutazione, e nonché del punteggio complessivamente conseguito. □

In caso di parità, la precedenza è data, nell'ordine: □

- essere titolare di assegno ad personam riassorbibile percepito a seguito di precedente passaggio verticale;
- maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo (a tempo indeterminato) presso l'ASP;
- maggiore età anagrafica.

Il Direttore Generale dell'ASP, con propria deliberazione, approva la graduatoria e la pubblica sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso. Tale provvedimento dovrà indicare l'elenco dei candidati cui è riconosciuta la progressione economica orizzontale. □ I candidati potranno chiedere il riesame o la rettifica della propria posizione entro 30 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. □ Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita, nel limite delle risorse destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale, la fascia retributiva immediatamente superiore di spettanza con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento. □

La graduatoria è valida per l'anno di riferimento della selezione. Per gli anni successivi, ricompresi nel periodo di vigenza del presente CCIA, la nuova graduatoria viene formulata mediante aggiornamento di quella precedente. □ Il relativo bando di aggiornamento deve prevedere per i dipendenti già inseriti in detta graduatoria la possibilità dell'esonero dalla presentazione di una nuova domanda ovvero la possibilità di produrre ad integrazione eventuali nuovi titoli acquisiti. □ In ogni caso, per tutti i dipendenti presenti nella graduatoria precedente, vengono aggiornati d'ufficio i punteggi relativi alla sola esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento e ai risultati della performance individuale. □

Art. 7

Handwritten signatures and initials: "Art. 7" with "R50" and "Fipus" written below it.

6

Accesso □

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seg. della Legge n.241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima □ dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive superiori. □

[Handwritten signature]

VUC

CISI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FIM >

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

CGIL FP

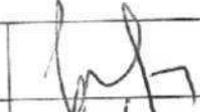
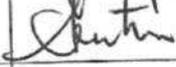
[Handwritten signature]

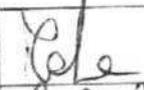
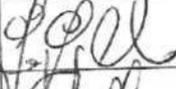
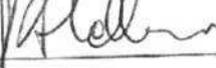
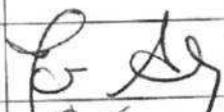
[Handwritten signature]

**PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**REGOLAMENTO PER LA INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE, AFFIDAMENTO,
VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 14/23
DEL CCNL COMPARTO SANITÀ DEL 21 MAGGIO 2018**

L'anno 2020, il giorno 10 del mese di Giugno alle ore 13.46, nella sala riunioni dell'ASP di Crotone sita presso il Centro Direzionale "Il Granaio", ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte sindacale (RSU, CGIL - FP, CISL - FPS, UIL - FPL, FIALS, FSI) del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale e la delegazione trattante di parte pubblica, nella composizione di seguito riportata:

Delegazione di parte pubblica	Firme
Presidente Delegazione Trattante	
Resp. Uff. Tratt.to Ec. Prev.	

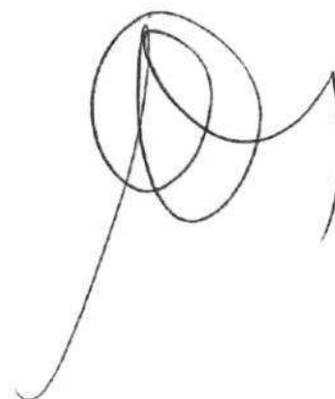
Delegazione di parte sindacale	Firme
RSU	
CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	ASSENTE
FIALS	
F.S.I.	

Premesso che il CCNL del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce una nuova disciplina in merito agli incarichi attribuibili al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Tenuto conto delle novità introdotte in merito dagli artt. 14/23 del CCNL 24.05.2018 quali:

- La distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali;
- La sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza;
- I differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi;
- La conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti in regime di lavoro parziale;
- L'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando;
- La durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità;
- Il non assorbimento, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85, del compenso per lavoro straordinario.

Considerato che il conferimento degli incarichi avviene compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL, e che i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. D) del CCNL 21.05.2018, le parti, condiviso il testo del "Regolamento per la individuazione, graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi di funzione", sottoscrivono il presente verbale d'accordo relativo all'approvazione del citato regolamento, che ne costituisce parte integrante che consta di n. 11 pagine.



**REGOLAMENTO PER LA INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE, AFFIDAMENTO,
VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE AI SENSI DEGLI ARTT.
14/23 DEL CCNL COMPARTO SANITÀ DEL 21 MAGGIO 2018**

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce agli artt. da 14 a 23 una nuova disciplina in merito agli incarichi attribuibili al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza. Tra le principali novità vi sono: la distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali; la sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza; i differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi; la conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti in regime di tempo parziale; l'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando; la durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità; il non assorbimento, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85, del compenso per lavoro straordinario.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018.

Il conferimento degli incarichi avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Il presente regolamento disciplina le procedure per l'individuazione, la graduazione affidamento valutazione e revoca degli incarichi di funzione.



Art. 1 - DEFINIZIONE E CONTENUTI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.

Gli incarichi di funzione sono riconducibili, sia per il ruolo sanitario sia per quelli amministrativo, tecnico e professionale (PTA) alle due seguenti tipologie:

- incarico di organizzazione:
 - > personale ruolo sanitario e assistenti sociali: l'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.
 - > personale ruolo PTA: funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere il coordinamento di altro personale.
- incarico professionale:
 - > personale ruolo sanitario e assistenti sociali: per l'esercizio di compiti aggiuntivi e/o maggiormente complessi che richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.
 - > personale ruolo PTA: comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Per il personale del ruolo sanitario gli incarichi di tipo organizzativo si distinguono tra quelli che prevedono l'esercizio della funzione di coordinamento ex L. 43/2006 e quelli che non la prevedono.

L'incarico professionale per il personale del ruolo sanitario si articola in incarico di professionista specialista e in incarico di professionista esperto.

Per il personale dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi possono essere di organizzazione, ad esclusione di quelli che prevedono la funzione di coordinamento ex L. 43/2006, mentre gli incarichi professionali possono connotarsi solo come incarichi di professionista esperto.

Al personale dei profili appartenenti ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere conferiti, sia gli incarichi organizzativi che quelli professionali.

Per i dipendenti di tutti i ruoli, gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati rispetto a quelli professionali all'interno dell'unità di appartenenza.

L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzativo dell'Azienda, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'atto aziendale. In particolare, l'azienda determina le specifiche aree di attività ove si renda più opportuno, attraverso il conferimento di incarichi organizzativi e professionali, per il personale sanitario, per gli assistenti sociali e per il personale PTA, lo svolgimento di funzioni caratterizzate da profili di autonomia e responsabilità finalizzate al miglioramento della qualità dell'assistenza o dei processi.

produttivi.

Gli incarichi professionali di tipo specialistico per il ruolo sanitario, saranno conferibili solo a seguito della conclusione dei percorsi individuati al comma 7, dell'art. 16, del CCNL 21.05.2018. Gli incarichi professionali di tipo esperto del ruolo sanitario e per i profili di collaboratore professionale assistente sociale e assistente sociale senior, saranno conferibili solo a seguito della conclusione dei percorsi individuati al comma 8, dell'art. 16, del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.

Gli incarichi di organizzazione e gli incarichi professionali sono istituiti con deliberazione del Direttore Generale coinvolgendo i Direttori delle strutture interessate e, per gli incarichi riguardanti il personale del ruolo sanitario, la Direzione delle Professioni Sanitarie se esistente, ovvero la Direzione Sanitaria Aziendale, avendo a riferimento:

- il rispetto delle leggi e provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale;
- la rispondenza alle esigenze organizzative aziendali, alle sue priorità di sviluppo ed aree strategiche;
- il numero di dirigenti presenti nelle unità operative;
- le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Art. 3 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi organizzativi sono i seguenti:

1. dimensione organizzativa di riferimento, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strutturali direttamente gestite dall'incaricato;
2. dislocazione della struttura su più sedi;
3. livello di interazione con altre strutture interne o esterne all'azienda, compreso l'eventuale incarico di D.E.C. (direttore dell'esecuzione del contratto di servizi o di forniture) nell'ambito di contratti di dimensione e durata significativa;
4. livello di integrazione tra più figure professionali;
5. livello di autonomia e responsabilità ossia l'ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità anche in relazione all'organigramma previsto dall'atto

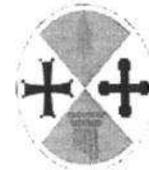
- aziendale
6. professionalità e specializzazione intesa come capacità e competenze specifiche, professionali, manageriali e di relazione, necessarie per assolvere i compiti richiesti;
 7. valenza strategica intesa come ruolo svolto in relazione ad aree di gestione e processi trasversali - prevalentemente riferita alle unità di staff alla direzione strategica.

Allo scopo di graduare gli incarichi viene attribuito un punteggio per ognuno degli indicatori individuati come segue:

INCARICHI ORGANIZZATIVI: PESATURA E ATTRIBUZIONE LIVELLO DI COMPLESSITÀ*						
Indicatori	Pesatura (da 1 a 6 punti)					
	1	2	3	4	5	6
1. dimensione organizzativa	1	2	3	4	5	6
2. dislocazione della struttura su più sedi	1	2	3	4	5	6
3. livello di interazione con altre strutture interne o esterne all'azienda	1	2	3	4	5	6
4. livello di integrazione tra più figure professionali	1	2	3	4	5	6
5. livello di autonomia e responsabilità	1	2	3	4	5	6
6. professionalità e specializzazione	1	2	3	4	5	6
7. valenza strategica (prevalentemente riferita alle unità di staff alla direzione strategica)	1	2	3	4	5	6

Il valore economico annuo degli incarichi organizzativi viene attribuito nelle modalità rappresentate nella tabella sottoriportata:

da punti	a punti	valore economico
7	9	€ 1.700,00
10	11	€ 2.300,00
12	13	€ 2.900,00
14	15	€ 3.500,00
16	17	€ 4.000,00
18	19	€ 4.500,00
20	21	€ 5.000,00
22	23	€ 5.500,00
24	25	€ 6.000,00
26	27	€ 6.500,00
28	29	€ 7.000,00



30	31	€ 7.500,00
32	33	€ 8.000,00
34	35	€ 8.500,00
36	37	€ 9.000,00
38	39	€ 9.500,00
40	40	€ 10.000,00
41	41	€ 11.000,00
42	42	€ 12.000,00

**Art. 4 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE
EX L. 43/2006**

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi organizzativi sono i seguenti:

1. dimensione organizzativa di riferimento, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strutturali direttamente gestite dall'incaricato;
2. dislocazione della struttura su più sedi;
3. livello di interazione con altre strutture interne o esterne all'azienda
4. livello di integrazione tra più figure professionali;
5. livello di accentramento/decentramento decisionale, inteso come presenza nel contesto di più responsabili di unità operativa e/o discipline.

Allo scopo di graduare gli incarichi viene attribuito un punteggio per ognuno degli indicatori individuati come segue:

INCARICHI ORGANIZZATIVI ex L.43/2006: PESATURA E ATTRIBUZIONE LIVELLO DI COMPLESSITÀ'					
Indicatori	Pesatura (da 1 a 5 punti)				
	1	2	3	4	5
1.dimensione organizzativa	1	2	3	4	5
2.dislocazione della struttura su più sedi	1	2	3	4	5
3.livello di interazione con altre strutture interne o esterne all'azienda	1	2	3	4	5
4.livello di integrazione tra più figure professionali	1	2	3	4	5
5.livello di accentramento/decentramento decisionale, inteso come presenza nel contesto di più responsabili di unità operativa e/o discipline.	1	2	3	4	5

Il valore economico annuo degli incarichi organizzativi ex L. 43/2006 viene attribuito nelle modalità rappresentate nella tabella sottoriportata:

da punti	a punti	valore economico
5	10	€ 1.678,48
11	14	€ 2.000,00
15	20	€ 2.550,00
21	23	€ 3.200,00
24	25	€ 4.500,00

Art. 5 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi professionali sono i seguenti:

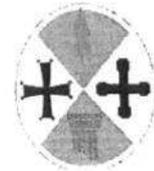
1. dimensione organizzativa, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico;
2. livello di interazione con altre strutture interne o esterne all'azienda;
3. livello di autonomia e responsabilità, ossia l'ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità;
4. competenze avanzate ossia richiesta di formazione ed esperienza finalizzate alla soluzione di problemi ad alta complessità per l'assistito e/o per l'organizzazione, acquisite anche nel settore in cui è collocato l'incarico.

Allo scopo di graduare gli incarichi viene attribuito un punteggio per ognuno degli indicatori individuati come segue:

INCARICHI PROFESSIONALI: PESATURA E ATTRIBUZIONE LIVELLO DI COMPLESSITÀ				
Indicatori	Pesatura (da 1 a 4 punti)			
	1	2	3	4
1. dimensione organizzativa	1	2	3	4
2. livello di interazione	1	2	3	4
3. livello di autonomia e responsabilità	1	2	3	4
4. competenze avanzate (formazione ed esperienza)	1	2	3	4

Il valore economico annuo degli incarichi professionali viene attribuito nelle modalità rappresentate nella tabella sottoriportata:

da punti	a punti	valore economico
----------	---------	------------------



4	8	€ 1.678,48
9	12	€ 2.000,00
13	14	€ 2.400,00
15	16	€ 3.200,00

Art. 6 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.

Gli incarichi di funzione sono conferibili al personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, anche in posizione di comando, esclusivamente appartenente alla categoria D, ivi compresi i dipendenti appartenenti al livello economico Ds.

Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa. Il possesso della laurea magistrale o specialistica (compresa quella del vecchio ordinamento) deve essere considerato quale elemento di valorizzazione per l'attribuzione di tutti gli incarichi di organizzazione di maggior complessità

Personale del ruolo sanitario

I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione per l'esercizio della funzione di coordinamento ex L. 43/2006 sono:

- il Master di primo livello in management o per le funzioni di Coordinamento, rilasciato ai sensi dell'art. 3, comma 8, del Regolamento di cui al decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del Regolamento di cui al decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270 ovvero, in alternativa al Master, il possesso del certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa;
- esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

I requisiti per gli incarichi di organizzazione diversi da quelli finalizzati all'esercizio delle funzioni di coordinamento ex L. 43/2006, sono:

- almeno 5 anni di esperienza professionale nella categoria D, compreso il livello economico Ds.

I requisiti per il conferimento degli incarichi professionali sono:

- per il professionista specialista, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL

[Handwritten signatures and initials]

21.05.2018, il possesso del Master specialistico di 1° livello, di cui all'art. 6 della L 43/2006 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio Nazionale delle Professioni Sanitarie, sentite le Regioni.

- per il professionista esperto, ai sensi dell'art. 16, comma 8, del CCNL 21.05.2018, l'acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla Regione.

Assistenti sociali e assistenti sociali senior:

I requisiti per gli incarichi di organizzazione conferibili agli assistenti sociali sono:

- almeno 5 anni di esperienza professionale nella categoria D, compreso il livello economico Ds.

I requisiti per il conferimento degli incarichi professionali sono:

- per il professionista esperto, ai sensi dell'art. 16, comma 8, del CCNL 21.05.2018, l'acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla Regione.

Personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo

I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione sono:

- possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D (compreso il livello Ds).

I requisiti per il conferimento degli incarichi professionali sono:

- possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D (compreso il livello Ds);
- titolo di abilitazione, ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

Art. 7 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE E DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI.

Gli incarichi sono conferiti previo avviso interno di selezione per titoli e colloquio, aperto a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal CCNL e pubblicizzato sul sito intranet aziendale per almeno 20 giorni.

La commissione esaminatrice sarà composta da tre membri tra cui il Direttore di Area, o il Direttore di Dipartimento o di Unità Operativa Complessa di afferenza dell'incarico. La composizione della commissione sarà definita in relazione ai ruoli e ai profili di appartenenza del personale interessato e/o delle strutture in cui si inserisce l'incarico. Di norma il Direttore di Area avrà funzioni di Presidente della Commissione. Nel caso di incarichi ex L.43/2006 la commissione sarà presieduta dal dirigente professioni sanitarie se esistente, ovvero dal Direttore Sanitario Aziendale, e i restanti componenti saranno individuati tra gli eventuali ulteriori dirigenti delle professioni sanitarie, sulla base dell'assetto organizzativo previsto dall'Atto Aziendale, e in assenza, tra personale appartenente alla categoria Ds in possesso di laurea specialistica nel profilo di appartenenza.

La commissione valuta, in relazione alla specificità delle funzioni da coprire, i contenuti del curriculum, gli esiti del colloquio, e redige un giudizio di idoneità con una valutazione sintetica. La commissione redige il verbale attestante lo svolgimento della procedura selettiva che si conclude con un elenco di idonei.

Nel caso di personale con funzione di coordinamento ex legge 43/2006, l'elenco di idonei rimane efficace per un termine di 18 mesi dall'approvazione, per l'attribuzione delle funzioni che si rendono vacanti nel medesimo periodo, le cui proposte vengono formulate dal Dirigente delle Professioni Sanitarie se esistente ovvero dal Direttore Sanitario Aziendale, di concerto con il responsabile dell'UOC interessata.

Gli incarichi vengono conferiti con provvedimento del direttore generale/Commissario Straordinario.

ART. 8 - DURATA DEGLI INCARICHI

L'incarico è a termine. L'Azienda sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre e un massimo di 5 anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di cui all'art. 19, comma 3, del CCNL 21.05.2018, per una durata massima complessiva di 10 anni. Eccezionalmente gli incarichi possono essere revocati anche prima dell'effettuazione della valutazione annuale di cui al successivo articolo 11 nel caso di inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita con aspetti penali e/o disciplinari.

ART. 9 - CONFERIMENTO TEMPORANEO DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO EX L. 43/2006

Nell'ipotesi di assenza temporanea di un dipendente titolare delle funzioni di coordinamento, che superi i 45 giorni consecutivi (es: assenze ex decreto legislativo 151/2001, lunghe malattie o aspettative a vario titolo senza retribuzione), o di un posto resosi vacante, nelle more della copertura dello stesso, qualora l'assenza abbia durata prevedibile non superiore ad un anno, si procederà ad attribuire le medesime funzioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato, appartenente allo stesso profilo da coprire, in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti. Il dipendente viene nominato con provvedimento del direttore generale. La proposta viene formulata dal dirigente delle se esistente ovvero dal Direttore Sanitario Aziendale professioni sanitarie, di concerto con il responsabile dell'U.O.C. interessata dalla copertura del posto, anche utilizzando elenchi di idonei in corso di validità, di cui all'art. 7. Durante il periodo di espletamento delle funzioni al sostituto viene corrisposta l'indennità relativa agli incarichi di organizzazione prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali e aziendali e alla graduazione aziendale già prevista per il titolare assente.

Qualora il periodo di vacanza dell'incarico dovesse avere durata prevedibile superiore ad un anno, si procederà utilizzando l'elenco di idonei se disponibile.

ART. 10 - ASSEGNAZIONE AD ALTRA UNITA' OPERATIVA DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO EX L. 43/2006

In presenza di incarichi di organizzazione con funzioni di coordinamento ex L. 43/2006 che siano vacanti a seguito di:

- nuova istituzione
- assegnazione del titolare ad altra unità operativa
- cessazione del titolare.

L'azienda, prima di avviare le procedure selettive di cui ai precedenti articoli, può accogliere eventuali istanze di assegnazione ad altre unità operative da parte di coloro che espletano funzioni di coordinamento, che abbiano superato positivamente la valutazione periodica, e che non ne abbiano già beneficiato nei precedenti tre anni, fatto salvo il caso in cui l'interessato sia l'unico ad aver presentato domanda. Il personale interessato può presentare in qualsiasi momento dell'anno, al Dirigente delle professioni sanitarie se esistente, ovvero al Direttore Sanitario Aziendale, domanda di assegnazione verso le diverse strutture aziendali. Tale domanda rimane valida dalla data di ricezione attestata dal protocollo aziendale, sino al 31 dicembre dello stesso anno di presentazione. Il Dirigente delle professioni sanitarie se esistente, ovvero il Direttore Sanitario Aziendale, in caso di posto vacante, avrà cura di dare idonea informazione a tutto il personale potenzialmente interessato.

Le richieste presentate saranno valutate dal Dirigente professioni sanitarie se esistente, ovvero al Direttore Sanitario Aziendale, con riferimento al curriculum formativo e

professionale, alla necessità di valorizzare le specifiche competenze del personale interessato, anche rispondendo alle esigenze di carattere personale o familiare del dipendente, che possano altrimenti pregiudicare la qualità della prestazione resa. L'assegnazione del dipendente viene disposta con provvedimento del Direttore Generale/ Commissario Straordinario su proposta del Dirigente professioni sanitarie se esistente ovvero del Direttore Sanitario Aziendale, di concerto con il responsabile dell'unità operativa dove il posto è vacante.

ART. 11 - VALUTAZIONE DEI TITOLARI DEGLI INCARICHI

Il risultato delle attività svolte dai titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale a, termine dell'incarico, con modalità previste dai regolamenti aziendali in materia di valutazione.

ART. 12 - RINUNCIA

Il titolare di incarico di funzione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di 60 giorni.

ART. 13 - INCARICHI DI COORDINAMENTO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE -DISPOSIZIONI TRANSITORIE.

Gli incarichi di coordinamento ex legge 43/2006 e di posizione organizzativa già attribuiti, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione se previsti dal nuovo assetto organizzativo. In caso contrario, gli stessi decadono automaticamente.

ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

