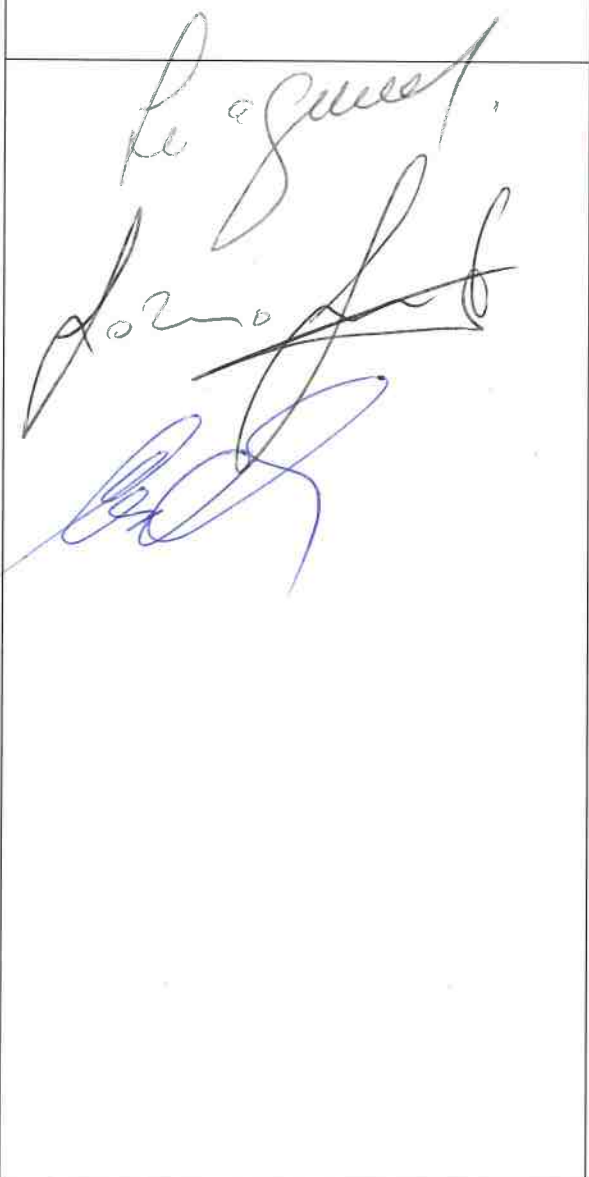


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE -
OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA E DIRIGENZA
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA
IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2018**

In data 18 gennaio 2019, presso la Sala Riunioni – Piano -2 – Via Bertani, a seguito della certificazione positiva espressa dal Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e 4, comma 7, del CCNL 2006 – 2009 del 17/10/2008, in ordine alla compatibilità economico finanziaria dell'ipotesi di CCIA del 27/11/2018, come risulta dal relativo verbale del 17/12/2018, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale anno 2018, 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 bis.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale, Tecnica e Amministrativa
	<p align="center">FP CGIL</p> <p>Cognome <i>MAZZINO</i> Firma <i>[Signature]</i> <i>PANDETO</i> <i>[Signature]</i></p>
	<p align="center">UIL FPL</p> <p>Cognome <i>[Signature]</i> Firma <i>[Signature]</i></p>
	<p align="center">ANAAO ASSOMED Dirigenza Sanitaria</p> <p>Cognome <i>CANEVAROLO</i> Firma <i>[Signature]</i></p>
	<p align="center">FASSID - SINAFO</p> <p>Cognome <i>ZUCARELLI S.</i> Firma <i>[Signature]</i></p>
	<p align="center">FASSID - AUPI</p> <p>Cognome <i>GROSSO</i> Firma <i>[Signature]</i></p>
	<p align="center">CISL FP</p> <p>Cognome _____ Firma _____</p>
	<p align="center">FEDIRETS</p> <p>Cognome _____ Firma _____</p>



Sistema Sanitario Regione Liguria

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE
- OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA E DIRIGENZA
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI FONDI
CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2018

In data 27 novembre 2018, per la sottoscrizione della presente ipotesi di CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.

Le parti

richiamato l'art. 4 del CCNL 2002 - 2005 del 3/11/2005 che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa;

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

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

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

concordano

1. di prendere atto delle schede riepilogative dei **fondi contrattuali relativi all'anno 2018** di cui agli allegati schemi (**allegato n. 1**), formalizzati con provvedimento n. 561 del 20/3/2018 e certificati dal Collegio Sindacale nella seduta del 19/4/2018;
2. in merito al **fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 9 CCNL 06/05/2010**, le parti danno atto che la destinazione delle risorse economiche risulta confermata rispetto a quanto già avvenuto per l'anno 2017.

In particolare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità - fissato dall'art. 51, comma 4, del CCNL 8/6/2000 nella quota minima di €. 20,66 - viene confermato, così come previsto dalla suddetta disposizione contrattuale ed in precedenti accordi aziendali, nel maggior importo pari a €. **30,82**, essendo disponibili nel presente fondo le necessarie risorse.

3. in riferimento al **fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa ex art. 8 CCNL 06/05/2010**, le parti, nel confermare l'attuale assetto, meglio precisato nell'allegato schema relativo ai fondi, concordano quanto di seguito riportato.

In merito alle modalità di conferimento ai dirigenti di uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere c) e d) del CCNL 8 giugno 2000, le parti concordano di modificare ed integrare il "*Regolamento sugli Incarichi Professionali*" (allegato nella più recente versione al CCIA del 14/12/2017), secondo quanto riportato nei Regolamenti allegati, da intendersi come parte integrante e sostanziale della presente ipotesi di accordo (**allegati nn. 2 e 3**).

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

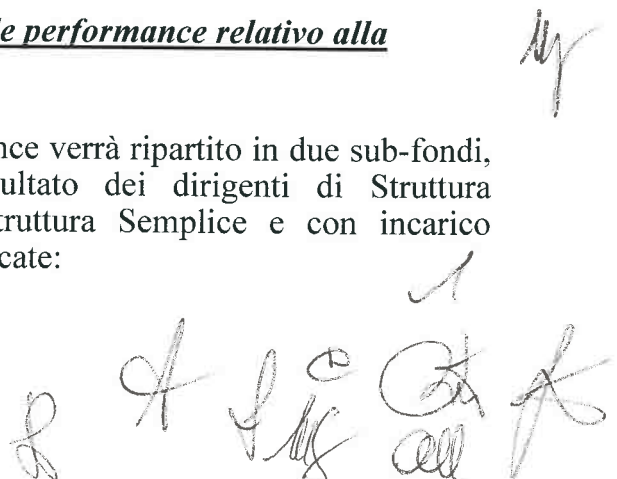
In riferimento all'istituto previsto dal CCNL del 5 luglio 2006, agli artt. 3, 5, 6, commi 7, regolamentato a livello aziendale con l'accordo C.C.I.A. del 15/12/2015, la parte pubblica dà atto che nella mensilità di marzo 2019 verrà applicata, sul piano giuridico ed economico, la graduatoria aggiornata al 31/12/2017, in riferimento alle posizioni resesi vacanti dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.

4. In merito al **fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 10 CCNL 06/05/2010** le parti concordano, per l'anno 2018, la seguente ripartizione delle risorse:

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

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

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



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

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

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

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

- coefficiente pari a 1,45

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

- coefficiente pari a 1,30

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice.

Ripartizione del finanziamento destinato all'istituto delle performance relativo alla Dirigenza Professionale Tecnico Amministrativa

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

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

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

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

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

- coefficiente pari a 1,50

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

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,00

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice.

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

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

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale 2018 (30%) viene rapportata al punteggio ottenuto (Scheda di valutazione – Allegato 1 al Regolamento approvato con Deliberazione n. 1015/2012) secondo i seguenti parametri:

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

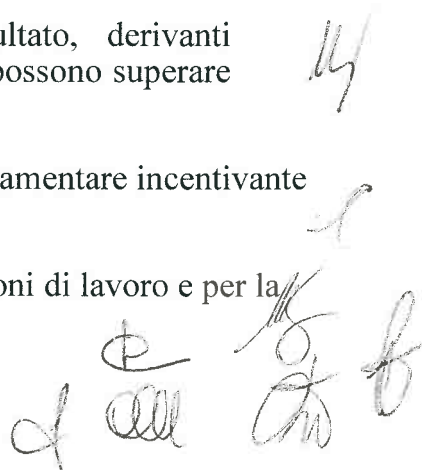
I fondi destinati alle quote incentivanti relative al budget (70%) ed alle quote incentivanti relative alla scheda di valutazione individuale (30%), vengono rispettivamente ripartiti proporzionalmente al punteggio ottenuto dalle Strutture / dai dipendenti.

In merito alle quote individuali così ridefinite le parti prevedono la seguente clausola di salvaguardia:

le quote complessive individuali di retribuzione di risultato, derivanti dall'applicazione dell'obiettivo di eccellenza e di merito, non possono superare il 50% della media delle altre quote liquidate

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

I residui dei fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la



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

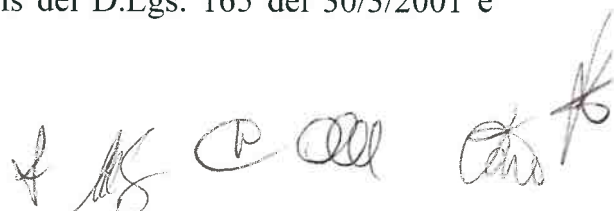
Le parti concordano altresì:

- di corrispondere al personale dirigente in servizio al 31/12/2018, previa verifica dell'andamento relativo al raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente responsabile del CCD, nonché previa certificazione del presente accordo da parte del Collegio Sindacale, un acconto sulla retribuzione di risultato anno 2018, pari al **40%** della quota del fondo ex art. 10 CCNL, individuata per il conseguimento degli obiettivi di budget assegnati, con la mensilità di gennaio 2019. Tale acconto verrà liquidato secondo un unico criterio di ripartizione (peso 1.0) per tutta la Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale, Tecnica e Amministrativa;
- di corrispondere altresì, previa verifica da parte della Direzione Aziendale, del raggiungimento degli obiettivi definiti sulla base di specifici indicatori di risultato, nonché previa certificazione del presente accordo da parte del Collegio Sindacale, un acconto sulla quota incentivante relativa ai Progetti Strategici Aziendali (10%), pari al **40%** della quota complessiva attribuita, con la mensilità di gennaio 2019;
- che il saldo della retribuzione di risultato relativo all'anno 2018 verrà liquidato, in base ai suddetti criteri e previo riconoscimento dei risultati conseguiti sulla scheda di budget e valutazione della performance individuale, con le competenze del mese di **luglio 2019**, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze del competente Nucleo di Valutazione;
- che il saldo delle quote incentivanti relativa ai Progetti Strategici Aziendali (10%) verrà liquidato con le competenze del mese di **luglio 2019**, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze sul ciclo della performance del competente Nucleo di Valutazione;

Le parti danno atto, in relazione alla quota attribuita ai Progetti Strategici Aziendali (10%), che eventuali risorse non utilizzate per l'anno 2018 confluiranno nel fondo destinato alla retribuzione di risultato della performance.

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

La presente sottoscrizione costituisce ipotesi di accordo ed è sottoposta a certificazione del Collegio Sindacale ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. 165 del 30/3/2001 e



DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA

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



(articolo 8 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO

ANNO 2018

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Fondo consolidato anno 2017 (Determina n° 288 del 13/02/2018)		1.238.494,00
<u>Incrementi</u>		
<u>RIA personale cessato - art.47 c.4 CCNL 94-97</u>		
- su cessati 2017 quota esigibile su anno 2018		4.282,00
- su cessati 2018 quota esigibile su anno 2018 (da determinarsi a consuntivo)		0,00
<u>Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (art. 23 comma 2 D.Lgs. 25 maggio 2017 n° 75)</u>		-4.282,00
Rideterminazione fondo 2018 nel rispetto dei limite anno 2016 (art. 23 comma 2 D.Lgs. 25 maggio 2017 n° 75)		1.238.494,00
<u>Decurtazioni</u>		
Trasferimento dotazione organica all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova - personale già in servizio presso S.P.D.C. San Martino: n° 1 Dirigente Psicologo (Determinazione Dirigenziale n. 140 del 23/01/2018)		-9.190,00
FONDO ANNO 2018		1.229.304,00

DIRIGENZA PROFESSIONALE-TECNICA-AMMINISTRATIVA



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

(articolo 8 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO

ANNO 2018

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Fondo consolidato anno 2017 (Determina n° 288 del 13/02/2018)		591.674,00
<u>Incrementi</u>		
<u>RIA personale cessato - art.47 c.4 CCNL 94-97</u>		
- su cessati 2017 quota esigibile su anno 2018		0,00
- su cessati 2018 quota esigibile su anno 2018 (da determinarsi a consuntivo)		0,00
<u>Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (art. 23 comma 2 D.Lgs. 25 maggio 2017 n° 75)</u>		0,00
Rideterminazione fondo 2018 nel rispetto dei limite anno 2016 (art. 23 comma 2 D.Lgs. 25 maggio 2017 n° 75)		591.674,00
FONDO ANNO 2018		591.674,00

DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA



FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

(articolo 9 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO
ANNO 2018

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Fondo consolidato anno 2017 (Determina n° 288 del 13/02/2018)		147.448,00
<u>Decurtazioni</u>		
Trasferimento dotazione organica all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova - personale già in servizio presso S.P.D.C. San Martino: n° 1 Dirigente Psicologo (Determinazione Dirigenziale n. 140 del 23/01/2018)		-1.024,00
FONDO ANNO 2018		146.424,00

DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA



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

(articolo 10 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO

ANNO 2018

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Fondo consolidato anno 2017 (Determina n° 288 del 13/02/2018)		268.723,00
<u>Decurtazioni</u>		
Trasferimento dotazione organica all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova - personale già in servizio presso S.P.D.C. San Martino: n° 1 Dirigente Psicologo (Determinazione Dirigenziale n. 140 del 23/01/2018)		-1.866,00
FONDO ANNO 2018		266.857,00

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA

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

(articolo 10 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE A PREVENTIVO**ANNO 2018**

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Fondo consolidato anno 2017 (Determina n° 288 del 13/02/2018)		121.360,00
FONDO ANNO 2018		121.360,00

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, a signature below it, and several initials at the bottom.

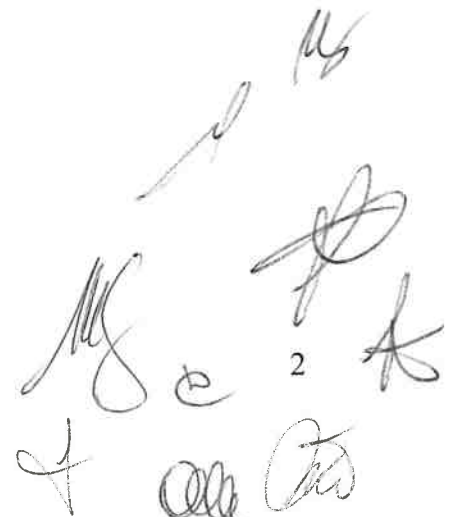
REGOLAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

Dirigenza Sanitaria

[Handwritten signatures and initials]

Indice

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



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature at the top right, a signature with 'e' in the middle, and several other initials and signatures at the bottom.

Art. 1
La tipologia degli incarichi professionali

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

<i>Tipologia</i>	<i>Declaratoria</i>
Incarico di altissima specializzazione (4)	<p>Incarico professionale di altissima specializzazione relativo all'attività di identificato centro di riferimento aziendale / regionale / nazionale / Struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale.</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di casi e di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di coordinamento di equipe multidisciplinare;c) compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;d) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente Responsabile della S.S.;e) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);f) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.
Incarico di alta specializzazione (5)	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività della struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale.</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di casi e di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;

	<p>c) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente responsabile della S.S.;</p> <p>d) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);</p> <p>e) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
<p>Incarico professionale specialistico (6)</p>	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della Struttura di appartenenza, con specifica competenza specialistica gestendone i relativi trattamenti e processi, anche con ambiti di autonomia definita dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa) con riferimento alle linee guida, ai criteri E.B.M. (Evidence Based Medicine) e ai protocolli ovvero ad istruzioni operative formalizzate nell'ambito del Dipartimento (S.C. – S.S.).</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale continuo nelle patologie sopra evidenziate;</p> <p>b) coordinamento delle attività di miglioramento continuo della qualità (R.A.Q.);</p> <p>c) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di tecnologie in ambito clinico/strumentale/di ricerca della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento);</p> <p>d) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
<p>Incarico professionale di base (7)</p>	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della Struttura di appartenenza, con competenza specialistica sulle attività della struttura, gestendone i relativi trattamenti e processi, a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Gli ambiti di autonomia professionale verranno definiti dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa) con riferimento alle linee guida, ai criteri E.B.M. (Evidence Based Medicine) e ai protocolli ovvero a istruzioni operative formalizzate nell'ambito del Dipartimento (S.C. –</p>

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

	<p>S.S.). Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale continuo nelle patologie sopra evidenziate;</p> <p>b) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di tecnologie della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento);</p> <p>c) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
Incarico professionale iniziale (8)	Incarico professionale di collaborazione nell'attività base della Struttura di appartenenza, per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni, con la partecipazione al trattamento delle attività della Struttura nell'ambito del necessario processo di approfondimento, garantito dal tutoraggio da parte del Direttore di S.C. (o del Direttore di Dipartimento) o suo delegato.

Art. 2

Pesatura aziendale degli incarichi gestionali e degli incarichi professionali

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

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

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

Art. 3

Competenza nel conferimento degli incarichi

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

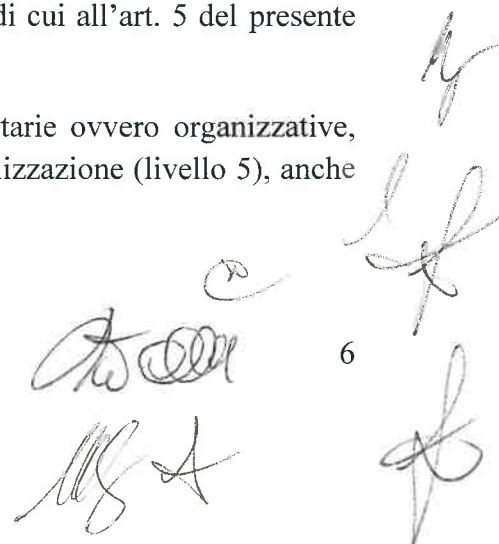
<i>Livello</i>	<i>Incarichi professionali</i>	<i>Competenza per la proposta di conferimento di incarico</i>
4	Incarico di altissima specializzazione	Direzione strategica
5	Incarico di alta specializzazione	Direzione di struttura
6	Incarico professionale specialistico	Direzione di struttura
7	Incarico professionale di base	Direzione di struttura

Art. 4

Articolazione degli incarichi professionali

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

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


6

- c) gli incarichi professionali specialistici (livello 6), gli incarichi di base (livello 7) e gli incarichi iniziali (livello 8) sono definiti in riferimento alla dotazione organica prevista dall'Azienda.

Art. 5

Criteri e procedura di conferimento degli incarichi

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

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

- 1) all'atto della prima assunzione, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato sono conferibili solo incarichi di natura professionale (incarico professionale iniziale – pesatura 8), di cui all'art. 27, c. 1 lettera d) del CC.N.L. 8/6/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della Struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività, secondo l'articolazione individuata dall'art. 4 del presente Regolamento;
- 2) dopo 5 anni di attività sono conferibili, tra l'altro, incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 c. 1 lettera c) del CC.N.L. 8/6/2000 e s.m.i. (incarichi professionali di altissima specializzazione, incarichi professionali di alta specializzazione, incarichi professionali specialistici, incarichi professionali di base), della durata triennale, nei limiti previsti dall'art. 4 e dall'art. 6, a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, con le seguenti precisazioni:
 - a) gli incarichi professionali di altissima specializzazione (pesatura 4) sono conferiti su proposta della Direzione Strategica in riferimento alle posizioni individuate ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. a) del presente regolamento, sulla base della compilazione della scheda (all. 1), in riferimento ai criteri e ai punteggi sotto descritti (punto b);
 - b) gli incarichi professionali (livello 5, 6, 7) sono conferiti, previa valutazione dell'esperienza professionale, del livello di autonomia e responsabilità, sull'utilizzo di metodiche che richiedono competenze specialistiche, su una proposta formulata da parte del direttore responsabile della Struttura di appartenenza attraverso la compilazione della specifica scheda (all. n. 2), in considerazione dei seguenti criteri e parametri:

N.	Criteri	Punteggi
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. <ul style="list-style-type: none">- Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale- Attività didattica, ricerca e clinica applicata	Da 1 a 25

[Handwritten signatures and initials]

2	<p>Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività di reparto - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda - Gestione dei rapporti con l'utenza e prevenzione del contenzioso - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. riduzione dell'ospedalizzazione, semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività) 	Da 1 a 25
3	<p>Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie / strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale e interfunzionale (ambito territoriale).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche e organizzative - Addestramento specifico e stage professionali - Utilizzo e sviluppo informatico 	Da 1 a 25
4	<p>Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali).</p> <p>Ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di promuovere diffondere gestire e implementare linee guida, protocolli, procedure e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali o procedure per l'effettuazione dei controlli di qualità periodici per la verifica del mantenimento della corretta funzionalità delle apparecchiature, ognuno nei propri ambiti di competenza 	Da 1 a 25

Il punteggio come sopra determinato dovrà essere decurtato in presenza di un procedimento disciplinare che abbia comportato una sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione nel biennio antecedente l'incarico secondo i seguenti parametri:

periodo di sospensione	punti di decurtazione
da 3 a 10 giorni	5
da 11 giorni a 1 mese	10
superiore a 1 mese fino a 3 mesi	20
superiore a 3 mesi fino a 6 mesi	30

In esito all'applicazione della suesposta procedura, mediante il conseguimento dei sotto elencati punteggi complessivi, risulterà possibile procedere al conferimento dell'incarico corrispondente nei limiti quantitativi di cui all'art. 4 del presente regolamento:

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



Art. 6

Dinamica degli incarichi professionali nel triennio

La durata degli incarichi professionali conferiti a livello aziendale è triennale. Si prevedono le seguenti principali dinamiche nel corso dell'individuato arco triennale:

- per i dirigenti dell'Azienda che raggiungano il primo quinquennio di attività durante tale triennio (secondo la procedura sopra descritta): eventuale conferimento di un incarico professionale (livello 4,5,6 e 7);
- per i dirigenti già in servizio presso l'Azienda con altro incarico: eventuale conferimento di un incarico professionale (livello 4,5,6);
- per i dirigenti che siano stati assunti dall'Azienda in base a processi di mobilità/ utilizzo di graduatoria concorsuale (e che abbiano già maturato il primo quinquennio di attività prima del triennio): conferimento di un incarico professionale (livello 4,5,6 e 7);

Alla scadenza del triennio e, comunque, almeno 60 giorni prima di tale data il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dovrà attivare il percorso necessario al conferimento di un nuovo sistema di incarichi professionali di durata triennale.

Art. 7

Pesatura economica degli incarichi professionali

La Direzione Aziendale, con cadenza triennale, sentite le Organizzazioni Sindacali, in riferimento alle risorse aziendali relative al pertinente fondo di posizione da destinarsi al finanziamento degli incarichi, definirà il valore economico degli incarichi professionali di cui al presente regolamento secondo i seguenti criteri generali:

- pari valore giuridico ed economico degli incarichi professionali di altissima specializzazione (livello 4) e degli incarichi di Struttura Semplice;
- determinazione del valore economico degli incarichi professionali di alta specializzazione (livello 5) e degli incarichi professionali (livello 6 e livello 7) sulla base del finanziamento disponibile nel pertinente fondo di posizione;
- determinazione del valore giuridico ed economico degli incarichi professionali iniziali (livello 8) per un valore annuo pari a € 1.500,00.

In fase di prima applicazione, a valere dal primo triennio, la pesatura economica degli incarichi professionali viene definita secondo la seguente tabella:

INCARICO	LIVELLO	ANNUO	COMPRENSIVO RATEO 13MA
ALTISSIMA SPECIALIZZAZIONE	4	18.000,00	19.500,00
ALTA SPECIALIZZAZIONE	5	13.000,00	14.083,33
PROFESSIONALE SPECIALISTICO	6	8.700,00	9.425,00
PROFESSIONALE DI BASE	7	5.500,00	5.958,33
PROFESSIONALE INIZIALE	8	1.500,00	1.625,00

9



Il valore economico della pesatura degli incarichi costituisce, a decorrere dall'applicazione del presente regolamento, il tetto massimo di retribuzione di posizione annualmente riconosciuta al dirigente, assorbente anche l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 3 comma 7 CCNL 5/7/2006 – II Biennio Economico (Dirigenza Sanitaria), ed eventuali incrementi contrattuali, facendo salve le pregresse fattispecie ad esaurimento per le quali, per effetto di precedenti applicazioni contrattuali nazionali evidenzino nella voce relativa alla retribuzione di posizione (individuata nelle voci "indennità di posizione unificata" e "indennità di posizione variabile aziendale") una situazione economica di maggior valore rispetto a quella relativa al nuovo incarico conferito, verrà mantenuto il valore economico già in godimento, assorbente del valore economico del nuovo incarico.

Art. 8

Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel primo triennio

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

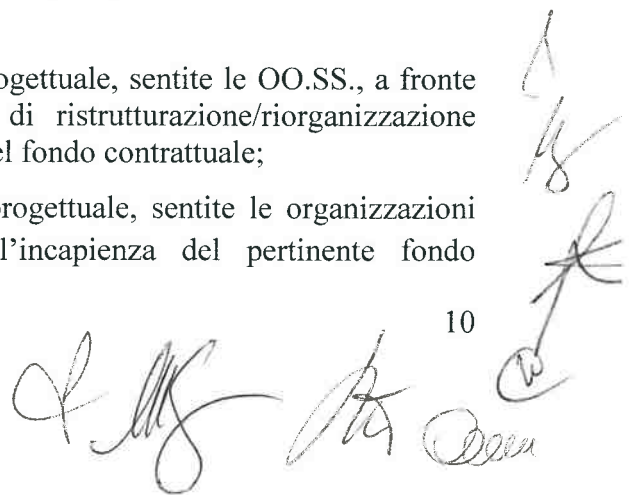
- azzeramento di tutti gli incarichi professionali precedenti al nuovo sistema;
- conferimento degli incarichi professionali con durata triennale, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 4 punti b) e c) del presente Regolamento secondo i criteri sopra descritti;
- applicazione, a partire dalla mensilità del mese di decorrenza dell'incarico, del riconoscimento economico-retributivo connesso a ogni rispettiva tipologia mediante attribuzione della prevista maggiorazione della retribuzione di posizione variabile aziendale nei valori d'ingresso definita secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento;
- la retribuzione di posizione complessivamente riconosciuta a ciascun dirigente con l'assegnazione dell'incarico (composta dalla indennità di posizione unificata prevista dal vigente CCNL e dall'indennità di posizione variabile aziendale) costituisce il tetto massimo attribuibile quale retribuzione di posizione.

Art. 9

Clausole di riserva

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

- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le OO.SS., a fronte di future innovazioni contrattuali ovvero processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, con particolare riferimento alla incapienza del fondo contrattuale;
- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le organizzazioni sindacali dell'area, con particolare riferimento all'incapienza del pertinente fondo



contrattuale della retribuzione di posizione nel caso di riduzione dello stesso per effetto di normative nazionali o regionali.

Art. 10 Contratto individuale

Si richiama integralmente l'art. 9 del regolamento concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui alla deliberazione 280 del 20/05/2013.

Art. 11 Conferma e revoca degli incarichi

Si richiama integralmente l'art. 10 del regolamento di cui alla deliberazione 280/2013 concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

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

Art. 12 Valutazione

Il dirigente titolare di incarico professionale è sottoposto alle procedure di valutazione annuale e di fine incarico previste dal Regolamento per la Valutazione adottato in Azienda di cui alla deliberazione 1015 del 28 novembre 2012, al quale si rimanda integralmente.



Handwritten signatures and the number 11.

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE DI ALTISSIMA SPECIALIZZAZIONE
(ART. 27 CCNL 8/6/2000 E S.M.I.)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale - Attività didattica, ricerca e clinica applicata Motivazione sintetica:	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività di reparto - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda - Gestione dei rapporti con l'utenza e prevenzione del contenzioso - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. riduzione dell'ospedalizzazione, semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività) Motivazione sintetica:	
3	Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie/strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del <i>know how</i> nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale e interfunzionale (ambito territoriale). - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche e organizzative - Addestramento specifico e <i>stage</i> professionali - Utilizzo e sviluppo informatico Motivazione sintetica:	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali). Motivazione sintetica:	

TOTALE

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

LIVELLO	INCARICHI PROFESSIONALI
4	Incarico di altissima specializzazione

PUNTEGGIO DA 90 A 100

12

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

Empty box for professional assignment description.

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

Empty box for management notes.

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

Handwritten signatures and the number 13.

SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE (ART. 27 CCNL 8/6/2000 E S.M.I.)

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale - Attività didattica, ricerca e clinica applicata	
	Motivazione sintetica:	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività di reparto - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda - Gestione dei rapporti con l'utenza e prevenzione del contenzioso - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. riduzione dell'ospedalizzazione, semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività)	
	Motivazione sintetica:	
3	Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie/strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del <i>know how</i> nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale e interfunzionale (ambito territoriale). - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche e organizzative - Addestramento specifico e <i>stage</i> professionali - Utilizzo e sviluppo informatico	
	Motivazione sintetica:	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali) Ovvero capacità di promuovere diffondere gestire e implementare linee guida, protocolli, procedure e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali o procedure per l'effettuazione dei controlli di qualità periodici per la verifica del mantenimento della corretta funzionalità delle apparecchiature, ognuno nei propri ambiti di competenza	
	Motivazione sintetica:	
TOTALE		

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

PUNTEGGIO

LIVELLO

INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

[Handwritten signature]

15

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



REGOLAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

By
R
C
f
C
M

Indice

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

[Handwritten signatures and initials]

2

Art. 1
La tipologia degli incarichi professionali

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

<i>Tipologia</i>	<i>Declaratoria</i>
Incarico di altissima specializzazione (4)	<p>Incarico professionale di altissima specializzazione con elevato grado di autonomia professionale. Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di coordinamento tra più Strutture;c) compiti di formazione e di aggiornamento su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;d) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente Responsabile della S.S.;e) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione delle procedure di competenza delle Strutture e nell'ambito dell'utilizzo delle metodologie adottate o degli strumenti affidati dalla struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);f) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca di soluzioni applicative.
Incarico di alta specializzazione (5)	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività della struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale. Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gestione di procedure particolarmente complesse dal punto di vista professionale nello stesso ambito;b) compiti di formazione e aggiornamento su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;c) verifica e vigilanza sui processi definiti e disposti dal Direttore della S.C./Dirigente responsabile della S.S.;

16
3
A
MS

	<p>d) elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza);</p> <p>e) svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca.</p>
Incarico professionale specialistico (6)	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con specifica rilevante competenza specialistica gestendone i relativi processi, anche con ambiti di autonomia definita dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa).</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale;</p> <p>b) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di specifiche tecnologie utilizzate dalla S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento).</p>
Incarico professionale di base (7)	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con competenza specialistica sulle attività della struttura, gestendone i relativi processi, a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato.</p> <p>Gli ambiti di autonomia professionale verranno definiti dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa).</p> <p>Tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p>a) aggiornamento professionale;</p> <p>b) autonomia nell'utilizzo di particolari e definite tecnologie della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento).</p>
Incarico professionale iniziale (8)	<p>Incarico professionale di collaborazione nell'attività di base della struttura di appartenenza, con la partecipazione alle attività della struttura nell'ambito del necessario processo di approfondimento, garantito dal tutoraggio o da parte del Direttore di S.C. (o del Direttore di Dipartimento) o suo delegato.</p>

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

Art. 2

Pesatura aziendale degli incarichi gestionali e degli incarichi professionali

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

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

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

Art. 3

Competenza nel conferimento degli incarichi

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

<i>Livello</i>	<i>Incarichi professionali</i>	<i>Competenza per la proposta di conferimento di incarico</i>
4	Incarico di altissima specializzazione	Direzione strategica
5	Incarico di alta specializzazione	Direzione di struttura
6	Incarico professionale specialistico	Direzione di struttura
7	Incarico professionale di base	Direzione di struttura

Art. 4

Articolazione degli incarichi professionali

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

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

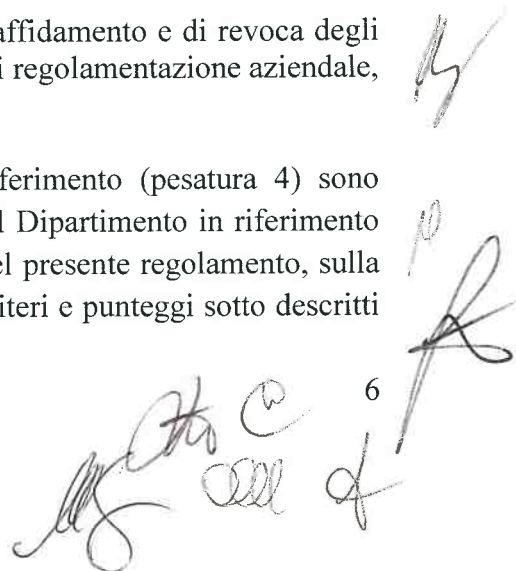
Art. 5

Criteri e procedura di conferimento degli incarichi

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

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

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



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

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

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

Il punteggio come sopra determinato dovrà essere decurtato in presenza di un procedimento disciplinare che abbia comportato una sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione nel biennio antecedente l'incarico secondo i seguenti parametri:

periodo di sospensione	punti di decurtazione
da 3 a 10 giorni	5
da 11 giorni a 1 mese	10
superiore a 1 mese fino a 3 mesi	20
superiore a 3 mesi fino a 6 mesi	30

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

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

Art. 6

Dinamica degli incarichi professionali nel triennio

La durata degli incarichi professionali conferiti a livello aziendale è triennale. Si prevedono le seguenti principali dinamiche nel corso dell'individuato arco triennale:

- per i dirigenti dell'Azienda che abbiano superato il periodo di prova durante tale triennio (secondo la procedura sopra descritta): eventuale conferimento di un incarico professionale (livello 4,5,6 e 7);
- per i dirigenti già in servizio presso l'Azienda con altro incarico: eventuale conferimento di un incarico professionale (livello 4,5,6);
- per i dirigenti che siano stati assunti dall'Azienda in base a processi di mobilità/ utilizzo di graduatoria concorsuale (e che abbiano già maturato il primo quinquennio di attività prima del triennio): conferimento di un incarico professionale (livello 4,5,6 e 7);

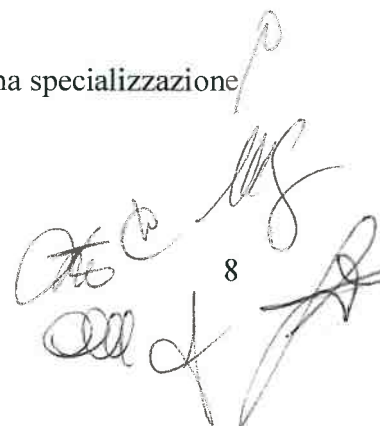
Alla scadenza del triennio e, comunque, almeno 60 giorni prima di tale data il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dovrà attivare il percorso necessario al conferimento di un nuovo sistema di incarichi professionali di durata triennale.

Art. 7

Pesatura economica degli incarichi professionali

La Direzione Aziendale, con cadenza triennale, sentite le Organizzazioni Sindacali, in riferimento alle risorse aziendali relative al pertinente fondo di posizione da destinarsi al finanziamento degli incarichi, definirà il valore economico degli incarichi professionali di cui al presente regolamento secondo i seguenti criteri generali:

- pari valore giuridico ed economico degli incarichi professionali di altissima specializzazione (livello 4) e degli incarichi di Struttura Semplice;



8

- determinazione del valore economico degli incarichi professionali di alta specializzazione (livello 5) e degli incarichi professionali (livello 6 e livello 7) sulla base del finanziamento disponibile nel pertinente fondo di posizione;
- determinazione del valore giuridico ed economico degli incarichi professionali iniziali (livello 8) per un valore annuo pari a € 1.000.

In fase di prima applicazione, a valere dal primo triennio, la pesatura economica degli incarichi professionali viene definita secondo la seguente tabella:

INCARICO	LIVELLO	ANNUO	COMPRESIVO RATEO 13MA
ALTISSIMA SPECIALIZZAZIONE	4	15.000	16.250,00
ALTA SPECIALIZZAZIONE	5	10.000	10.833,33
PROFESSIONALE SPECIALISTICO	6	6.500	7.041,66
PROFESSIONALE DI BASE	7	3.000	3.250,00
PROFESSIONALE INIZIALE	8	1.000	1.083,33

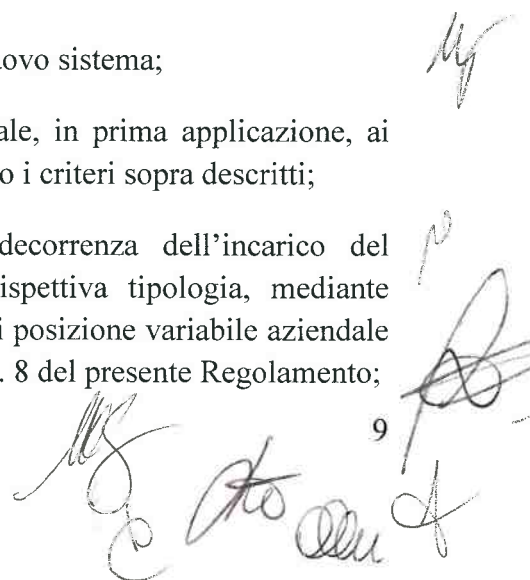
Il valore economico della pesatura degli incarichi costituisce, a decorrere dall'applicazione del presente regolamento, il tetto massimo di retribuzione di posizione annualmente riconosciuta al dirigente, assorbente anche l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 5 comma 7 CCNL 5/7/2006 – II Biennio Economico (Dirigenza Tecnica e Professionale) e all'art. 6 comma 7 CCNL 5/7/2006 – II Biennio Economico (Dirigenza Amministrativa), ed eventuali incrementi contrattuali, facendo salve le pregresse fattispecie ad esaurimento per le quali, per effetto di precedenti applicazioni contrattuali nazionali evidenzino nella voce relativa alla retribuzione di posizione (individuata nelle voci "indennità di posizione unificata" e "indennità di posizione variabile aziendale") una situazione economica di maggior valore rispetto a quella relativa al nuovo incarico conferito, verrà mantenuto il valore economico già in godimento, assorbente del valore economico del nuovo incarico.

Art. 8

Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel primo triennio

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

- azzeramento di tutti gli incarichi professionali precedenti al nuovo sistema;
- conferimento degli incarichi professionali con durata triennale, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 punti b) e c) del presente Regolamento secondo i criteri sopra descritti;
- applicazione a decorrere dalla mensilità del mese di decorrenza dell'incarico del riconoscimento economico-retributivo connesso ad ogni rispettiva tipologia, mediante attribuzione della prevista maggiorazione della retribuzione di posizione variabile aziendale nei valori d'ingresso definita, secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente Regolamento;



- la retribuzione di posizione complessivamente riconosciuta a ciascun dirigente con l'assegnazione dell'incarico (composta dalla indennità di posizione unificata prevista dal vigente CCNL e dalla indennità di posizione variabile aziendale) costituisce il tetto massimo attribuibile quale retribuzione di posizione.

Art. 9 **Clausole di riserva**

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

- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le OO.SS., a fronte di future innovazioni contrattuali ovvero processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, con particolare riferimento alla incapacienza del fondo contrattuale;
- clausola di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale, sentite le organizzazioni sindacali dell'area, con particolare riferimento alla incapacienza del pertinente fondo contrattuale della retribuzione di posizione nel caso riduzione dello stesso per effetto di normative nazionali e regionali.

Art. 10 **Contratto individuale**

Si richiama integralmente l'art. 9 del regolamento concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui alla deliberazione 280 del 20/05/2013.

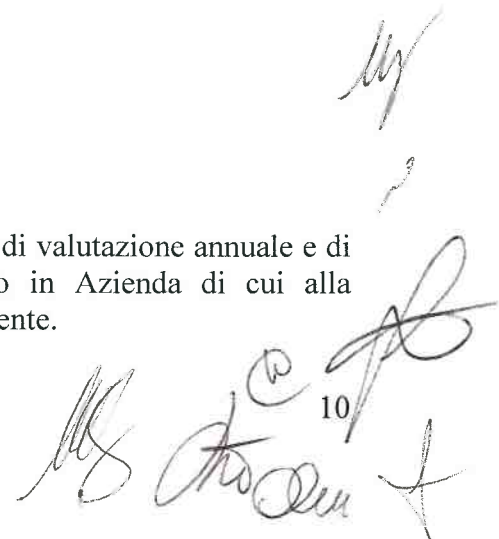
Art. 11 **Conferma e revoca degli incarichi**

Si richiama integralmente l'art. 10 del regolamento di cui alla deliberazione 280/2013 concernente procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

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

Art. 12 **Valutazione**

Il dirigente titolare di incarico professionale è sottoposto alle procedure di valutazione annuale e di fine incarico previste dal Regolamento per la Valutazione adottato in Azienda di cui alla deliberazione 1015 del 28 novembre 2012, al quale si rimanda integralmente.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and the number 10.

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE DI ALTISSIMA SPECIALIZZAZIONE
(ART. 27 CCNL 8/6/2000 E S.M.I.)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

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

TOTALE

GIUDIZIO SENTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

PUNTEGGIO DA 90 A 100	<input type="checkbox"/>	LIVELLO	INCARICHI PROFESSIONALI
		4	Incarico di altissima specializzazione

11

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

--

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

--

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

[Handwritten signatures and initials]

12

SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE (ART. 27 CCNL 8/6/2000 E S.M.I.)

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

DIRETTORE / RESPONSABILE :

DIRIGENTE :

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione, competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale; - Attività didattica, ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle esigenze della Struttura / Azienda. 	
	Motivazione sintetica:	
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di equipe; - Assunzione di responsabilità e capacità decisionale; - Conoscenza del contesto operativo e organizzativo; - Autocontrollo e controllo delle attività connesse alle funzioni affidate; - Gestione razionale del proprio tempo di lavoro, compresa la partecipazione attiva e collaborativa alle attività della struttura; - Collaborazione con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda. 	
	Motivazione sintetica:	
3	Grado di complessità delle metodologie adottate: <ul style="list-style-type: none"> - Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate; - Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio indicate dalla Direzione Generale e/o dalla Direzione della Struttura; - Utilizzo e sviluppo informatico. 	
	Motivazione sintetica:	
4	Grado di flessibilità: <ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità e disponibilità nella organizzazione del lavoro (es. semplificazione dei processi, organizzazione nuove attività, attivazione di iniziative finalizzate a conseguire più elevati livelli di efficienza / efficacia / economicità); - Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità della Struttura / Azienda. 	
	Motivazione sintetica:	

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

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

PUNTEGGIO

LIVELLO

INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae



14

Allegato n° 4

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

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



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