



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE
- OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA IN MATERIA DI FONDI
CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2016.-

In data 5/12/2016 si sono riuniti nella sede di Via Bertani 4 alle ore 15.00

- per l'Azienda: Il Direttore Amministrativo Dott. Bertorello Luigi, Il Direttore S.C. Servizio Amministrazione del Personale Dott.ssa Simonetti Silvia e la Sig.ra Luppi Daniela
- per le OOSS: i rappresentanti sindacali di cui all'allegato foglio presenze

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 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;

Per esempio

1

[Handwritten signatures and initials]

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

richiamati i precedenti incontri tra le parti nei quali si sono trattate le materie relative ai fondi anno 2016;

concordano

1. di prendere atto delle schede riepilogative dei **fondi contrattuali relativi all'anno 2016** di cui agli allegati schemi (**allegato n. 1**), formalizzate con provvedimento n. 460 del 5 luglio 2016 ;
2. in merito al **fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 10 CCNL 06/05/2010**, le parti confermano le risorse economiche relative all'anno 2015 destinate al finanziamento, tra l'altro, del piano delle guardie e della pronta disponibilità;
3. in riferimento al **fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa ex art. 9 CCNL 06/05/2010**, le parti concordano quanto di seguito riportato.

Si conferma l'attuale assetto del fondo di cui trattasi con particolare riferimento alle destinazioni meglio precisate nell'allegato schema relativo ai fondi.

A tal fine, in merito alle modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti, le parti concordano l'allegata regolamentazione (**allegato n. 2**), da intendersi come parte integrante e sostanziale del presente accordo, con la precisazione che eventuali modifiche alla suddetta regolamentazione verranno adottate dalla parte pubblica previa informativa alle OO.SS.

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

In riferimento all'istituto previsto dal CCNL del 5 luglio 2006, all'art. 5, comma 7, per la Dirigenza Medica, e all'art. 6, comma 7 per la Dirigenza Veterinaria, regolamentato a livello aziendale con l'accordo C.C.I.A. del 15/12/2015, la parte pubblica dà atto che nella mensilità di gennaio 2017 verrà applicata sul piano giuridico ed economico, la graduatoria aggiornata al 31/12/2015, in riferimento alle posizioni resisi vacanti dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.

4. In merito al **fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 11 CCNL 06/05/2010** le parti, preso atto in via preliminare dell'accordo con le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria in data 30/06/2016 che si allega (**allegato n. 3**), confermano il sistema premiante previsto per l'anno 2015 dal C.C.I.A. sottoscritto in data 15/12/2015, così come di seguito modificato ed integrato;

Le parti definiscono pertanto la suddivisione del suddetto fondo per l'anno 2016 con la seguente ripartizione:

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



Il finanziamento destinato all'istituto delle performance, a sua volta, 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:

- 25 % quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice;
- 75 % 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. 

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:



3



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

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

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

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

In merito alle quote individuali così ridefinite in base all'obiettivo di eccellenza e di merito di cui sopra, le parti, al fine di evitare sproporzioni rispetto alle restanti quote di risultato, 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 Medica e Veterinaria, proporzionalmente alla media dei dirigenti medici e veterinari presenti nell'anno di riferimento.

Le parti concordano altresì:

- di corrispondere, previa verifica dell'andamento relativo al raggiungimento degli obiettivi 2016, un acconto sulla retribuzione di risultato 2016 pari al 60% della quota del fondo ex art. 11 CCNL individuata per il conseguimento degli obiettivi di budget assegnati, da parte del dirigente responsabile del CCD, in occasione della prima mensilità successiva alla avvenuta certificazione del presente accordo da parte del Collegio sindacale al personale dirigente in servizio al 31/12/2016. Tale acconto verrà liquidato secondo un unico criterio di ripartizione (peso 1.0) per tutta la Dirigenza Medica e Veterinaria

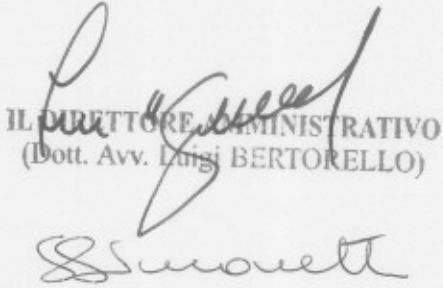
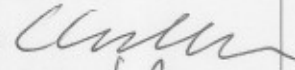
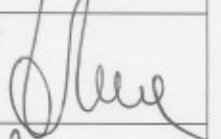
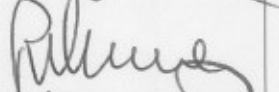
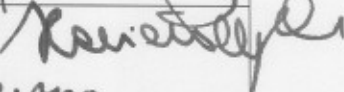
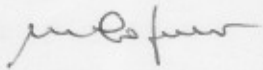


The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names, indicating the agreement of the various parties involved.


- che il saldo della retribuzione di risultato relativo all'anno 2016 verrà liquidato in base ai suddetti criteri previo riconoscimento dei risultati conseguiti sulla scheda di budget e valutazione della performance individuale, con le competenze del mese di luglio 2017, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze del competente Nucleo di Valutazione.

Le parti, per l'anno 2016, in merito al finanziamento di progetti strategici da parte della Direzione Generale (10%), la cui liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi definiti sulla base di specifici indicatori di risultato, prevedono che il finanziamento non utilizzato per la liquidazione dei progetti strategici confluirà 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 ss.mm.ii. e diverrà accordo esigibile non appena sarà pervenuta la certificazione positiva del Collegio Sindacale.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Medica e Veterinaria
 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Avv. Luigi BERTORELLO)	CGIL FP MEDICI
	Cognome CLAUDIO CULOTTA Firma 
	FM aderente UIL FPL
	Cognome BARRA MARCO Firma 
	FESMED
	Cognome RIBECA Firma 
	CIMO ASMD
	Cognome PETRO GALLI Firma 
	ANAAO ASSOMED
	Cognome CAPURRO Firma 
AAROI	
Cognome Firma	
FVM	
Cognome BANGITA Firma 	
CISL MEDICI	
Cognome MENCOPPI Firma 	
FASSID	



Augusto Masoro

	Cognome	Firma
	ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI	
	Cognome	Firma

All. 2

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

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



(articolo 9 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE PREVENTIVA

ANNO 2016

Descrizione	Importi parziali	importo a fondo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
<u>Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 9 c. 1 CCNL 08-09 del 6/5/2010)</u>		
Asl 3 Genovese	12.308.124,00	16.130.399,00
A.O. Villascassi	3.822.275,00	
<u>incrementi CCnl 08-09 (art. 9 c. 2 CCNL 08-09 del 6/5/2010)</u>		
Asl 3 Genovese (2009)		240.423,00
<u>Incrementi CCnl 08-09 (art. 9 c. 3 CCNL 08-09 del 6/5/2010)</u>		
Asl 3 Genovese (2009)		195.731,00
<u>RIA personale cessato ragione d'anno (art.47 c.4 CCNL 94-97 del 5/12/1996)</u>		
Asl 3 Genovese (2008)	254.584,00	747.287,00
A.O. Villascassi (2008)	82.216,00	
Asl 3 Genovese (2009)	197.366,00	
Asl 3 Genovese (2010)	213.121,00	
TOTALE FONDO ANNO 2010		17.313.840,00
<u>RIA personale cessato - art.47 c.4 CCNL 94-97 (anni 2011-2014)</u>		
su cessati 2010 quota saldo su anno 2011	102.862,00	941.814,00
su cessati 2011 quota acconto su 2011	167.456,00	
su cessati 2011 quota saldo su 2012	206.055,00	
su cessati 2012 quota acconto su 2012	99.020,00	
su cessati 2012 quota saldo su 2013	149.170,00	
su cessati 2013 quota acconto su 2013	52.609,00	
su cessati 2013 quota saldo su 2014	76.706,00	
su cessati 2014 quota acconto su 2014	87.936,00	
<u>Decurtazione fondo parte fissa limite anno 2010 (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u>		
Fondo anno 2010 = € 17.313.840,00		
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u>		
- Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014		-1.686.358,00
<u>Altre decurtazioni</u>		
Trasferimento fondi all'Ospedale Evangelico Internazionale a seguito cessione Ospedale di Voltri (77 unità di personale)		-1.444.518,00
<u>Incrementi</u>		
<u>RIA personale cessato ragione d'anno (art.47 c.4 CCNL 94-97 del 5/12/1996)</u>		
- su cessati 2014 quota esigibile su anno 2015		122.968,00
<u>RIA personale cessato ragione d'anno (art.47 c.4 CCNL 94-97 del 5/12/1996)</u>		
- su cessati 2015 quota esigibile su anno 2015		66.580,00
FONDO ANNO 2015		14.372.512,00
<u>RIA personale cessato - art.47 c.4 CCNL 94-97</u>		
- su cessati 2015 quota esigibile su anno 2016		135.892,00
<u>Decremento per superamento limite anno 2015 (comma 236 L. 208/2015)</u>		
Rispetto del limite fissato nel fondo per l'anno 2015 di € 14.372.512,00		-135.892,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (comma 236 L.208/2015)</u>		
Determinato su n° 14 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2016 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015)		-285.007,00
FONDO ANNO 2016		14.087.505,00

SOMME IMPEGNATE SUL FONDO (consuntivo speso 2015)	IMPORTO
INDENNITA' DI POSIZIONE	5.240.000,00
INDENNITA' STRUTTURA COMPLESSA	222.000,00
ASSEGNO PERSONALE	75.000,00
INDENNITA' SPECIFICITA' MEDICA	5.880.000,00
INDENNITA' SPECIFICO TRATTAMENTO	11.000,00
INDENNITA' DI SOSTITUZIONE	76.000,00
TOTALE IMPEGNATO (stima)	11.504.000,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO



(articolo 10 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE PREVENTIVA

ANNO 2016

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
<u>Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 10 c. 1 CCNL 08-09 del 6/5/2010)</u>		
Asl 3 Genovese	1.910.874,00	2.582.611,00
A.O Villascassi	671.737,00	
<u>Art. 25 comma 2, secondo alinea, CCNL 17/10/2008 (consolidato al 31.12.2007)</u>		
Asl 3 Genovese (2008)	97.009,00	131.754,00
A.O Villascassi (2008)	34.745,00	
TOTALE FONDO ANNO 2010		2.714.365,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u>		
- Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014		-257.597,00
<u>Altre decurtazioni</u>		
Trasferimento fondi all'Ospedale Evangelico Internazionale a seguito cessione Ospedale di Voltri (77 unità di personale)		-253.550,00
FONDO ANNO 2015		2.203.218,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (comma 236 L.208/2015)</u>		
Determinato su n° 14 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2016 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015)		-43.690,00
FONDO ANNO 2016		2.159.528,00

SOMME IMPEGNATE SUL FONDO (consuntivo speso 2015)	IMPORTO
STRAORDINARIO	185.000,00
PRONTA DISPONIBILITA'	602.000,00
INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA	63.000,00
INDENNITA' TURNI	524.000,00
INDENNITA' POLIZIA GIUDIZIARIA	35.000,00
INDENNITA' RISCHIO RX	55.000,00
TOTALE IMPEGNATO (stima)	1.464.000,00

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA



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

(articolo 11 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE PREVENTIVA

ANNO 2016

MEDICI

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
<u>Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 11 c. 1 CCNL 08-09 del 6/5/2010)</u>		
Asl 3 Genovese	438.133,00	
A.O Villascassi	90.236,00	528.369,00
<u>Art. 26 comma 2, secondo alinea, CCNL 17/10/2008 (consolidato al 31.12.2007)</u>		
Asl 3 Genovese (2008)	140.502,00	
A.O Villascassi (2008)	52.115,00	192.617,00
Incrementi CCNL 08-09 del 6/5/2010 (art. 11 c. 2)		
Asl 3 Genovese (2009)		128.799,00
TOTALE FONDO ANNO 2010		849.785,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u>		
- Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014		-82.452,00
<u>Altre decurtazioni</u>		
Trasferimento fondi all'Ospedale Evangelico Internazionale a seguito cessione Ospedale di Voltri (77 unità di personale)		-73.355,00
FONDO ANNO 2015		693.978,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (comma 236 L.208/2015)</u>		
Determinato su n° 14 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2016 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015)		-14.152,00
FONDO ANNO 2016		679.826,00

[Handwritten signatures and initials]

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

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



(articolo 11 CCNL 6/5/2010)

DETERMINAZIONE PREVENTIVA

ANNO 2016

VETERINARI

Descrizione	importi parziali	importo a fondo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
<u>Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 11 c. 1 CCNL 08-09 del 6/5/2010)</u> Asl 3 Genovese		57.393,00
<u>31.12.2007)</u> Asl 3 Genovese (2008)		5.003,00
Incrementi CCNL 08-09 del 6/5/2010 (art. 11 c. 2) Asl 3 Genovese (2009)		3.351,00
TOTALE FONDO ANNO 2010		65.747,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L.122/10)</u> - Importo pari alla riduzione operata nell'anno 2014		-3.130,00
FONDO ANNO 2015		62.617,00
<u>Decurtazione fondo/parte fissa riduzione proporzionale personale (comma 236 L.208/2015)</u> Determinato su n° 0 unità di personale secondo i criteri contenuti nella circolare MEF-RGS n° 32 del 23/12/2015 (confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nel 2016 ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015)		0,00
FONDO ANNO 2016		62.617,00

ALL 2



REGOLAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

Dirigenza Medica e Veterinaria

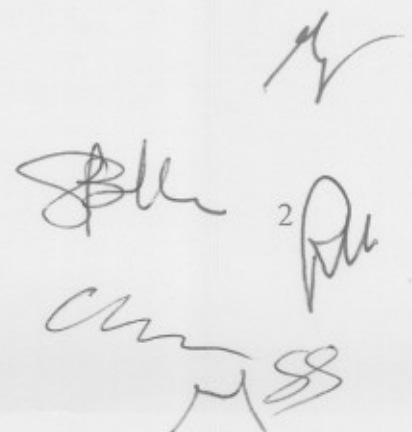
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Indice

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



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature with '2' next to it, and several other initials and signatures below.

Art. 1
La tipologia degli incarichi professionali

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

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

A

3
Am
Ru
Blu M SS

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

4

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

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

Art. 3

Competenza nel conferimento degli incarichi

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

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

Art. 4

Pesatura giuridica degli incarichi professionali

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

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

Art. 5 Articolazione degli incarichi professionali

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

- a) gli incarichi di alta specializzazione (livello 4) sono determinati dalla Direzione aziendale in merito ai centri di riferimento professionali aziendali;
- b) gli incarichi di alta specializzazione (livello 5), sono identificati secondo i seguenti criteri generali:
un incarico per ogni Struttura Complessa / S.S.D.;

un ulteriore incarico definito con riferimento al numero dei dirigenti appartenenti alla SC/SSD in misura pari o superiore a n. 15, arrotondato per difetto, (in altri termini: si prevede un ulteriore incarico di alta specializzazione ogni 15 unità di personale dirigenziale non titolare di un incarico gestionale di S.C. / S.S.D. / S.S., a tempo indeterminato (rapporto esclusivo / non esclusivo) del profilo) ovvero di altra tipologia;
- c) gli incarichi professionali (livello 6), gli incarichi iniziali (livello 7) e gli incarichi di base (livello 8) sono definiti in riferimento alla dotazione organica annualmente prevista dall'Azienda.

Art. 6 Criteri e procedura di conferimento degli incarichi

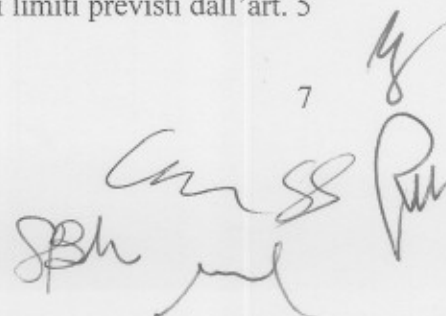
In riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale nonché dall'Atto Aziendale, si richiama integralmente quanto disposto dall'art. 7 e dall'art. 8 del Regolamento in materia di procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, approvato con deliberazione n. 280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

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

- 1) all'atto della prima assunzione, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato sono conferibili solo incarichi di natura professionale (incarico professionale di base – pesatura 8), di cui all'art. 27, c. 1 lettera d) del CC.N.L. 8/6/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività, secondo l'articolazione individuata dall'art. 5 del presente Regolamento;
- 2) dopo 5 anni di attività, sono conferibili, tra l'altro, incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 c. 1 lettera c) del CC.N.L. 8/6/2000 e s.m.i. (incarichi professionali di alta specializzazione/centri di alta specializzazione, incarichi professionali di alta specializzazione, incarichi professionali), della durata triennale, nei limiti previsti dall'art. 5



7



e dall'art. 7, a seguito di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, con le seguenti precisazioni:

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

N.	Criteri	Punteggi
1	Esperienza professionale richiesta dalla posizione (almeno 5 anni di servizio continuativi), competenze tecnico-professionali, aggiornamento e trasmissione delle competenze. <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del curriculum allegato comprensivo dell'esperienza professionale specifica adeguata all'incarico professionale - Attività didattica, ricerca e clinica applicata 	Da 1 a 25
2	Grado di responsabilità e di autonomia negli interventi e nelle attività professionali. La valutazione terrà conto di: <ul style="list-style-type: none"> - Competenza professionale/raggiungimento degli obiettivi richiesti concordati, sia individuali che di 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	Utilizzo di metodiche diagnostico-terapeutiche o di tecnologie / strumentazioni complesse anche con riferimento alla diffusione del know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale ed interfunzionale (ambito territoriale). <ul style="list-style-type: none"> - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative - Addestramento specifico e stages professionali - Utilizzo e sviluppo informatico 	Da 1 a 25
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali).	Da 1 a 25

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

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

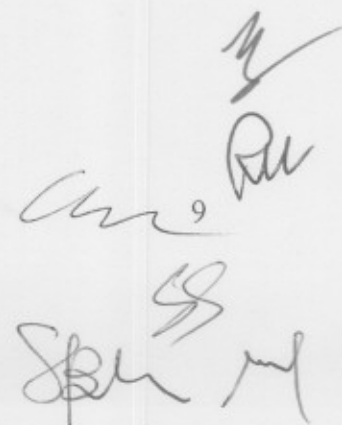
Art. 7

Dinamica degli incarichi professionali nel triennio

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

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

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



Art. 8 Pesatura economica degli incarichi professionali

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

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

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

- identificazione del valore economico dell'incarico iniziale (livello 7) nell'importo minimo contrattualmente previsto;
- conferma del valore giuridico ed economico degli incarichi professionali di base (livello 8) per un valore annuo pari a € 500,00.

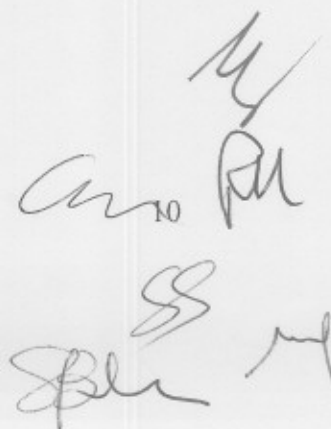
Pertanto, sul piano del mero computo aziendale, il valore delle singole quote di retribuzione di posizione verranno definite dividendo l'ammontare del fondo di posizione disponibile per la somma di tutti i coefficienti (valore punto) di cui all'art.3 attribuiti per tipologia di incarico, sulla base delle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

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

Art. 9 Disciplina transitoria relativa al conferimento degli incarichi professionali nel primo triennio

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

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



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


Art. 10 **Clauseole di riserva**

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


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

Art. 11 **Contratto individuale**

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

11

Art. 12
Conferma e revoca degli incarichi

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

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

Art. 13
Valutazione

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

Art. 14
Esito della valutazione

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


Handwritten signatures and initials, including the number 12, located in the bottom right corner of the page.

**SCHEDA PER LA PROPOSTA DI ASSEGNAZIONE
DI INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE – CENTRI DI ALTA 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 know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale ed interfunzionale (ambito territoriale). - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative - Addestramento specifico e stages professionali - Utilizzo e sviluppo informatico Motivazione sintetica:	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali). Motivazione sintetica:	
TOTALE		

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

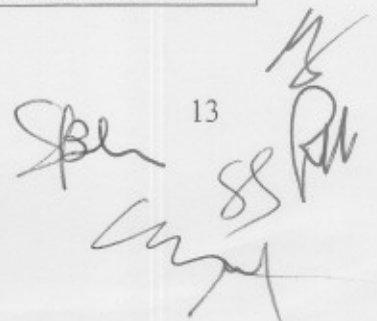
LIVELLO

INCARICHI PROFESSIONALI

PUNTEGGIO DA 90 A 100

4

Incarico di alta specializzazione – centri di alta specializzazione

13


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

[Empty box for professional position description]

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

[Empty box for management notes]

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

14
Handwritten signatures and initials, including a large 'M' at the top, 'Ru' below it, and several other illegible signatures at the bottom.

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 know how nelle altre Aziende sanitarie (ambito ospedaliero). Contributo all'integrazione interprofessionale ed interfunzionale (ambito territoriale). - Formazione di base e specialistica - Gestione e promozione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative - Addestramento specifico e stages professionali - Utilizzo e sviluppo informatico Motivazione sintetica:	
4	Capacità della gestione del percorso del paziente e delle continuità di trattamento nel tempo (in particolare integrazione Ospedale / Territorio / Servizi Sociali). Motivazione sintetica:	

TOTALE _____

GIUDIZIO SINTENTICO ALLA PROPOSTA

SI PROPONE UN INCARICO PROFESSIONALE DI:

PUNTEGGIO	LIVELLO	INCARICHI PROFESSIONALI
PUNTEGGIO DA 70 A 89	5	INCARICO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
PUNTEGGIO DA 40 A 69	6	INCARICO PROFESSIONALE
PUNTEGGIO DA 0 A 39	7	INCARICO PROFESSIONALE INIZIALE

15

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

[Empty box for description of the proposed professional assignment]

DATA

IL DIRETTORE / RESPONSABILE PROPONENTE

NOTE DIREZIONE

[Empty box for management notes]

DATA

IL DIRETTORE SANITARIO / AMMINISTRATIVO

Allegato: Curriculum vitae

X

16
[Handwritten signatures]



**ACCORDO
TRA AZIENDA ED OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
sulla definizione dei criteri di ripartizione per la liquidazione
a saldo della retribuzione di risultato anno 2015**

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale tra Amministrazione ed OO.SS. Area Dirigenza Medica e Veterinaria in materia di Fondi contrattuali relativi all'anno 2015, sottoscritto in data 15/12/2015;

Richiamato in particolare il rinvio a successiva contrattazione in merito alla definizione dei criteri di ripartizione per la liquidazione a saldo della retribuzione di risultato anno 2015;

Richiamati gli incontri tra le Parti svoltisi nelle date 26/1/2016, 1/3/2016, 30/5/2016 e 30/6/2016 nei quali si è trattato tra l'altro l'aspetto di cui al punto precedente;

Tenuto conto del condiviso intendimento delle parti di determinare gli importi complessivi della retribuzione di risultato sulla base dei parametri da applicarsi in occasione della liquidazione del saldo, le Parti concordano di definire quale criterio di ripartizione per la liquidazione della retribuzione di risultato anno 2015 i seguenti parametri:

- Direttore di Struttura Complessa PESO 1,45;
- Dirigenti (responsabile di struttura semplice e professional) PESO 1,0.

Le Parti concordano che il saldo della retribuzione di risultato anno 2015 verrà liquidato, previo riconoscimento dei risultati conseguiti sulla scheda di budget e valutazione della performance individuale, con le competenze del mese di luglio 2016.

Genova, 30/06/2016

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
<p><i>[Signature]</i> IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Avv. Luigi BERTORELLO)</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	Dirigenza Medica e Veterinaria CGIL FP MEDICI Cognome C'UZZO Firma <i>[Signature]</i>
	FM aderente UIL FPL Cognome BARCA M. Firma <i>[Signature]</i>
	FESMED Cognome _____ Firma _____

[Handwritten signatures and initials]



	CIMO ASMD
Cognome PETROGALLI	Firma
	ANAXO ASSOMED
Cognome CAPURRO	Firma
	AAROI
Cognome	Firma
	FVM
Cognome M. ROSSIGNO BIANCHI	Firma
	CISL MEDICI
Cognome M. ROSSIGNO BIANCHI	Firma
	FASSID
Cognome AUGUSTO MANZARA	Firma
	ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI
Cognome	Firma

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 23 CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria
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]