

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**PERSONALE COMPARTO SANITA'**



---

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**AZIENDALE**

**ANNO 2023**

**PERSONALE COMPARTO SANITA'**

Parte Pubblica	Il Direttore Generale Firmato	<p>L'Anno Duemilaventitre, il giorno ventotto del mese di Dicembre, alle ore 12,30 presso i locali della Azienda Sanitaria Provinciale di Enna (nel prosieguo denominata anche A.S.P.), si è riunita la delegazione trattante, RSU, rappresentanti delle OO.SS. Comparto Sanità e la Parte Pubblica per sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale riguardante l'individuazione ed utilizzo delle risorse relative all'anno 2023, per il personale del Comparto Sanità.</p> <p><b>Premesso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- che in data 02/11/2022 è stato sottoscritto definitivamente, dall'ARAN e le OO.SS. di categoria, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per il personale del Comparto Sanità relativo al triennio giuridico ed economico 2019-2021, incluse disposizioni di precedenti CC.CC.NN.LL. in esso riconfermate o non specificatamente abrogate o modificate;</li> <li>- che al fine di raggiungere l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, viene demandata a livello locale, la contrattazione integrativa su alcune materie e con le modalità indicate nel contratto stesso;</li> <li>- che le parti negoziali hanno avviato le trattative per addivenire alla stipula di un Contratto Integrativo Aziendale per il personale non dirigente del Comparto relativo all'individuazione ed utilizzo delle risorse riferite all'anno 2023;</li> <li>- che in data 11/12/2023 le parti hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale per il personale del Comparto anno 2023;</li> <li>- che la predetta Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale definita dalla delegazione trattante, è stata trasmessa con nota prot. n. 128751 del 12/12/2023 al Collegio Sindacale, accompagnata dalla Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, al fine della certificazione di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165;</li> <li>- che il Collegio Sindacale, giusto verbale n. 19 del 16/12/2023 ha esitato favorevolmente la predetta Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale, certificando il rispetto dei vincoli di bilancio, senza rilevare osservazioni;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE</b></p> <p>La delegazione trattante dell'A.S.P. di Enna, a norma dell'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 02/11/2022, giusta deliberazione n. 1708 del 28/11/2022, è così costituita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>per la parte pubblica:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dal Direttore Generale dell'A.S.P. o da suo delegato;</li> <li>▪ dal Direttore Amministrativo dell'A.S.P. o da suo delegato</li> <li>▪ dal Direttore Sanitario dell'A.S.P. o da suo delegato</li> <li>▪ dal Resp.le del Servizio Risorse Umane dell'Azienda</li> </ul> </li> <li>- <b>per la parte sindacale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dalle RSU costituite a norma dell'accordo del 12/04/2022;</li> <li>▪ dai rappresentanti delle OO.SS firmatarie del C.C.N.L. 02/11/2022 formalmente accreditati.</li> </ul> </li> </ul> <p>Tutto ciò premesso e tenuto conto di quanto riportato nel C.C.N.L. 02/11/2022 e, nella parti non disapplicate, dei precedenti CC.NN.LL., nonché dei precedenti CC.CC.II.AA. datati 20/11/2018, 02/12/2019, 15/12/2020, 02/12/2021 e 12/12/2022, le parti suindicate, costituite in applicazione dell'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 02/11/2022, al termine della riunione hanno sottoscritto il seguente contratto integrativo aziendale riguardante l'individuazione ed utilizzo delle risorse riferite all'anno 2023, relativo al personale dipendente non dirigente del Comparto Sanità.</p>	OO.SS.	CGIL-FP Firmato
	Il Direttore Amministrativo			CISL-FP Firmato
	Il Direttore Sanitario			UIL-FPL Firmato
	Il Resp.le del Servizio Risorse Umane Firmato			FIALS Firmato
				NURSIND Firmato
				NURSING UP
			R.S.U.	Il Coordinatore Firmato



Parte Pubblica	Il Direttore Generale Firmato	<p style="text-align: center;"><b>TITOLO I : DISPOSIZIONI GENERALI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ART. 1</b> <b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b></p> <p>1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato anche CCIA, è finalizzato all'individuazione e all'utilizzo delle risorse, per l'anno 2023, relativamente ai fondi contrattuali, con riferimento, in ambito aziendale, all'applicazione degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale dal C.C.N.L. 02/11/2022 nonché dalle disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.LL confermate o non disapplicate dagli stessi.</p> <p>2. Il presente CCIA si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e part-time, esclusi i dirigenti, dipendente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna.</p>	OO.SS.	CGIL-FP Firmato
	Il Direttore Amministrativo			CISL-FP Firmato
	Il Direttore Sanitario			UIL-FPL Firmato
	Il Direttore Sanitario			FIALS Firmato
				NURSIND Firmato
				NURSING UP
	Il Resp.le del Servizio Risorse Umane Firmato	<p style="text-align: center;"><b>TITOLO II : RISORSE ECONOMICHE. DETERMINAZIONE FONDI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ART. 3</b> <b>DETERMINAZIONE DEI FONDI</b></p> <p>1. Il sistema di finanziamento degli istituti contrattuali di rilievo economico inseriti nel CCNL 02/11/2022 è strutturato in modo articolato nei due fondi di cui all'art. 102 "<i>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali</i>" e all'art. 103 "<i>Fondo premialità e condizioni di lavoro</i>". La consistenza dei due fondi contrattuali, nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa per come esposto negli articoli successivi del presente CCIA, è determinato come da operazioni tecnico-finanziarie effettuate dall'Azienda, già oggetto di apposite delibere di determinazione e oggetto di informazione alle OO.SS. e RSU.</p>	R.S.U.	Il Coordinatore Firmato

Parte Pubblica	Il Direttore Generale Firmato	<p>2. Si dà atto che con delibera n. 1027 del 30/06/2023, già notificata all'Assessorato, al Collegio Sindacale e alle OO.SS. di categoria, sono stati determinati i fondi del personale del Comparto per l'anno 2023, tenuto conto delle vigenti disposizioni di legge e delle direttive nazionali e regionali richiamate nella sopra citata delibera cui si rinvia.</p> <p style="text-align: center;"><b>ART. 4</b> <b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI</b> (ART. 102 CCNL 02/11/2022)</p> <p>1. Il presente fondo ammonta complessivamente ad € 6.578.340,34, come indicato e meglio descritto nell'allegato "2" al presente CCIA, al quale si fa espresso rinvio per i particolari.</p> <p>2. Le parti concordano di destinare € 359.500,00 di risorse stabili non utilizzate del presente fondo per l'attribuzione di nuovi differenziali economici di professionalità, in ossequio all'art. 19 del CCNL 02/11/2022, per l'anno 2023, come meglio descritto nell'allegato "4" al presente accordo;</p> <p>3. Le modalità e i criteri per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità sono disciplinate in maniera organica, nel "<i>Regolamento per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale del Comparto</i>", concordato tra le parti e allegato "3" al presente accordo;</p> <p>4. Le parti danno atto che le poste di destinazione del presente fondo per l'anno 2023 sono le seguenti:</p> <p><b>A1.</b> La somma destinata all'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, di cui all'art. 32, comma 8, CCNL 02/11/2022, sulla scorta della proiezione del costo annuo, ammonta ad € 1.200.000,00;</p> <p><b>A2.</b> Le parti concordano di destinare per indennità di funzione organizzativa e professionale, tenendo conto anche della disciplina di cui all'art. 36 del CCNL 02/11/2022, la somma di € 300.000,00, già individuata nel precedente CCIA del 12/12/2022; le parti, inoltre, si riservano per l'anno 2024 di rideterminare le risorse economiche da destinare agli incarichi di funzione di cui agli artt. 24 e seguenti del CCNL 02/11/2022, essendo in corso il relativo aggiornamento in ossequio al nuovo Regolamento concordato e allegato "5" al presente accordo;</p> <p><b>A3.</b> La somma destinata ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 99, comma 3, lett. b), CCNL 02/11/2022, sulla scorta della proiezione del costo annuo, ammonta ad € 4.110.340,34;</p> <p><b>A4.</b> Le parti concordano di destinare per l'attribuzione di nuovi differenziali economici di professionalità, in ossequio all'art. 19 del CCNL 02/11/2022, la somma pari ad € 359.500,00;</p> <p><b>A5.</b> La somma destinata agli assegni ad personam di cui all'art. 102, comma 6 – lett. c) - CCNL 02/11/2022, sulla scorta della proiezione del costo annuo, ammonta ad € 10.000,00;</p> <p><b>A6.</b> La somma destinata all'indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 21, commi 1 e 2 - CCNL 21/05/2018, sulla scorta della proiezione del costo annuo, ammonta ad € 16.500,00;</p> <p><b>A7.</b> La somma destinata all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c) CCNL 02/11/2022, sulla scorta della proiezione del costo annuo, ammonta ad € 140.000,00;</p> <p><b>A8.</b> La somma destinata all'indennità professionale specifica di cui all'art. 108 CCNL 02/11/2022, sulla scorta della proiezione del costo annuo, ammonta ad € 442.000,00;</p>	CGIL-FP Firmato	
	Il Direttore Amministrativo		OO.SS.	CISL-FP Firmato
	Il Direttore Sanitario			UIL-FPL Firmato
	Il Resp.le del Servizio Risorse Umane Firmato			FIALS Firmato
		NURSIND Firmato		
		NURSING UP Firmato		
	R.S.U.	Il Coordinatore Firmato		

Parte Pubblica	Il Direttore Generale Firmato	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Definizione delle poste di destinazione "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 CCNL 02/11/2022"</th> <th>Anno 2023</th> </tr> <tr> <th></th> <th>DESCRIZIONE</th> <th>IMPORTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A1.</td> <td>Art. 32 c 8 Ccnl 19-21 - Indennità di funzione incarichi prof.li di base</td> <td>1.200.000,00</td> </tr> <tr> <td>A2.</td> <td>Art. 36 Ccnl 19-21 - Indennità di funzione organizzativa e professionale</td> <td>300.000,00</td> </tr> <tr> <td>A3.</td> <td>Art. 99 c 3 L B Ccnl 19-21 - Differenziali economici di professionalità</td> <td>4.110.340,34</td> </tr> <tr> <td>A4.</td> <td>Art. 19 Ccnl 19-21 - Nuovi differenziali economici di professionalità</td> <td>359.500,00</td> </tr> <tr> <td>A5.</td> <td>Art 102 c 6 L C Ccnl 19-21 - Assegni ad personam</td> <td>10.000,00</td> </tr> <tr> <td>A6.</td> <td>Art. 21 c 1 e 2 Ccnl 16-18 - Indennità di coordinamento ad esaurimento</td> <td>16.500,00</td> </tr> <tr> <td>A7.</td> <td>Art 99 c 3 L C Ccnl 19-21 - Indennità di qualificazione professionale</td> <td>140.000,00</td> </tr> <tr> <td>A8.</td> <td>Art 108 Ccnl 19-21 - Indennità professionale specifica</td> <td>442.000,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>Totale Destinazioni fondo anno 2023</b></td> <td><b>6.578.340,34</b></td> </tr> </tbody> </table>		Definizione delle poste di destinazione "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 CCNL 02/11/2022"		Anno 2023		DESCRIZIONE	IMPORTI	A1.	Art. 32 c 8 Ccnl 19-21 - Indennità di funzione incarichi prof.li di base	1.200.000,00	A2.	Art. 36 Ccnl 19-21 - Indennità di funzione organizzativa e professionale	300.000,00	A3.	Art. 99 c 3 L B Ccnl 19-21 - Differenziali economici di professionalità	4.110.340,34	A4.	Art. 19 Ccnl 19-21 - Nuovi differenziali economici di professionalità	359.500,00	A5.	Art 102 c 6 L C Ccnl 19-21 - Assegni ad personam	10.000,00	A6.	Art. 21 c 1 e 2 Ccnl 16-18 - Indennità di coordinamento ad esaurimento	16.500,00	A7.	Art 99 c 3 L C Ccnl 19-21 - Indennità di qualificazione professionale	140.000,00	A8.	Art 108 Ccnl 19-21 - Indennità professionale specifica	442.000,00	<b>Totale Destinazioni fondo anno 2023</b>		<b>6.578.340,34</b>	OO.SS.	CGIL-FP Firmato
		Definizione delle poste di destinazione "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 CCNL 02/11/2022"		Anno 2023																																		
			DESCRIZIONE	IMPORTI																																		
		A1.	Art. 32 c 8 Ccnl 19-21 - Indennità di funzione incarichi prof.li di base	1.200.000,00																																		
		A2.	Art. 36 Ccnl 19-21 - Indennità di funzione organizzativa e professionale	300.000,00																																		
A3.	Art. 99 c 3 L B Ccnl 19-21 - Differenziali economici di professionalità	4.110.340,34																																				
A4.	Art. 19 Ccnl 19-21 - Nuovi differenziali economici di professionalità	359.500,00																																				
A5.	Art 102 c 6 L C Ccnl 19-21 - Assegni ad personam	10.000,00																																				
A6.	Art. 21 c 1 e 2 Ccnl 16-18 - Indennità di coordinamento ad esaurimento	16.500,00																																				
A7.	Art 99 c 3 L C Ccnl 19-21 - Indennità di qualificazione professionale	140.000,00																																				
A8.	Art 108 Ccnl 19-21 - Indennità professionale specifica	442.000,00																																				
<b>Totale Destinazioni fondo anno 2023</b>		<b>6.578.340,34</b>																																				
Il Direttore Amministrativo	<p>5. Gli importi e valori di cui al precedente comma, relativamente alla parte fissa e consolidata, restano fermi anche per gli anni successivi, salvo rideterminazione del fondo ovvero salvo diverso accordo che dovesse intervenire tra le parti.</p> <p>6. Le parti danno atto che i criteri per il conferimento degli incarichi funzionali, stante la relativa individuazione ed istituzione con atti formali da parte dell'Azienda, sono contenuti nell'allegato "Regolamento per la graduazione e l'affidamento degli incarichi personale dell'area del Comparto - Ai sensi degli artt. 24-36 CCNL 02/11/2022".</p> <p>7. Le parti stabiliscono che eventuali somme del predetto fondo che, a consuntivo, risultassero non spese, sono destinate ad incrementare il Fondo premialità e condizioni di lavoro dell'anno in corso ai sensi dell'art. 103, comma 10, CCNL 02/11/2022.</p>	CISL-FP Firmato																																				
		UIL-FPL Firmato																																				
Il Direttore Sanitario	<p style="text-align: center;"><b>ART. 5</b> <b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO</b> (ART. 103 CCNL 02/11/2022)</p> <p>1. Il presente fondo ammonta complessivamente ad € 5.522.527,28, come indicato e meglio descritto nell'allegato "2" al presente CCIA, al quale si fa espresso rinvio per i particolari.</p> <p>2. Si conferma l'ammontare di € 2.646.678,79, giusto CCIA del 12/12/2022, da destinare alla premialità.</p> <p>3. Le parti concordano che, nel rispetto comunque del limite massimo del 10% (detratte le risorse destinate al fondo del welfare integrativo di cui al successivo punto 7.) delle predette risorse destinate alla premialità, troveranno ristoro le attività progettuali attivate per disposizione della Direzione Generale e comunque svolte nell'anno 2023.</p> <p>4. La eventuale destinazione del fondo per l'anno 2023, per far fronte a particolari esigenze aziendali o derivante da disposizioni e provvedimenti regionali, dovrà essere concordata con le parti. Eventuali progetti che si svolgeranno nell'anno 2023, senza il preventivo accordo tra le parti, saranno patrimonialmente addebitati a chi ne darà disposizione.</p> <p>5. Le parti concordano di destinare la complessiva somma pari ad € 100.000, da prelevare dal fondo a disposizione della Direzione Generale, per il c.d. "Progetto trasporto secondario";</p> <p>6. Per quanto riguarda la disciplina della premialità organizzativa o/e individuale si rimanda a quanto previsto nel "Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance approvato con deliberazione n. 881 del 01/08/2019".</p> <p>7. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del "Regolamento di gestione del fondo Welfare" approvato con deliberazione n. 601 del 16/04/2021, le risorse destinate al welfare integrativo ammontano ad € 219.674,34 (ovvero € 166.740,76 pari al 7% di € 2.382.010,91 somma annualmente prevista per la performance organizzativa e € 52.933,58 pari al 20% di € 264.667,88 somma messa a disposizione per la Direzione strategica per "Progetti obiettivi di rilevanza aziendale").</p>	FIALS Firmato																																				
		NURSIND Firmato																																				
Il Resp.le del Servizio Risorse Umane Firmato		NURSING UP																																				
		R.S.U. Il Coordinatore Firmato																																				

Il Direttore Generale Firmato	<p>8. Le parti danno atto che le poste di destinazione del presente fondo per l'anno 2023 sono le seguenti:</p> <p><b>B1.</b> La somma destinata ai compensi di lavoro straordinario (compreso le ore effettuate su chiamata in Pronta Disponibilità) è di € 420.000,00, di cui all'art. 47 del CCNL 02/11/2022, pari ad un monte ore complessivo annuo di straordinario attribuito alle macrostrutture aziendali di 20.000 ore circa, giusto accordo del 25/05/2015;</p> <p><b>B2.</b> L'ammontare delle risorse destinate alle Indennità correlate alle condizioni di lavoro, sulla scorta della proiezione dell'importo annuo, ammonta ad € 2.455.848,49;</p> <p><b>B3.</b> La somma destinata alla Performance organizzativa, detratte le risorse destinate al fondo del welfare integrativo, ammonta ad € 2.215.270,15;</p> <p><b>B4.</b> L'ammontare delle risorse destinate ai Progetti di rilevanza aziendale, detratte le risorse destinate al fondo del welfare integrativo, ammonta ad € 211.734,30;</p> <p><b>B5.</b> La somma destinata al welfare integrativo ammonta ad € 219.674,34;</p>	OO.SS.	CGIL-FP Firmato																								
Il Direttore Amministrativo	<table border="1" data-bbox="290 647 1356 1034"> <thead> <tr> <th colspan="2">Definizione delle poste di destinazione "Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 CCNL 02/11/2022"</th> <th>Anno 2023</th> </tr> <tr> <th></th> <th>DESCRIZIONE</th> <th>IMPORTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>B1.</b></td> <td>Compensi lavoro straordinario</td> <td>420.000,00</td> </tr> <tr> <td><b>B2.</b></td> <td>indennità correlate alle condizioni di lavoro</td> <td>2.455.848,49</td> </tr> <tr> <td><b>B3.</b></td> <td>Performance organizzativa</td> <td>2.215.270,15</td> </tr> <tr> <td><b>B4.</b></td> <td>Progetti di rilevanza aziendale</td> <td>211.734,30</td> </tr> <tr> <td><b>B5.</b></td> <td>Welfare integrativo</td> <td>219.674,34</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>Totale Destinazioni fondo anno 2023</b></td> <td><b>5.522.527,28</b></td> </tr> </tbody> </table>	Definizione delle poste di destinazione "Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 CCNL 02/11/2022"		Anno 2023		DESCRIZIONE	IMPORTI	<b>B1.</b>	Compensi lavoro straordinario	420.000,00	<b>B2.</b>	indennità correlate alle condizioni di lavoro	2.455.848,49	<b>B3.</b>	Performance organizzativa	2.215.270,15	<b>B4.</b>	Progetti di rilevanza aziendale	211.734,30	<b>B5.</b>	Welfare integrativo	219.674,34	<b>Totale Destinazioni fondo anno 2023</b>		<b>5.522.527,28</b>	UIL-FPL Firmato	CISL-FP Firmato
Definizione delle poste di destinazione "Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 CCNL 02/11/2022"		Anno 2023																									
	DESCRIZIONE	IMPORTI																									
<b>B1.</b>	Compensi lavoro straordinario	420.000,00																									
<b>B2.</b>	indennità correlate alle condizioni di lavoro	2.455.848,49																									
<b>B3.</b>	Performance organizzativa	2.215.270,15																									
<b>B4.</b>	Progetti di rilevanza aziendale	211.734,30																									
<b>B5.</b>	Welfare integrativo	219.674,34																									
<b>Totale Destinazioni fondo anno 2023</b>		<b>5.522.527,28</b>																									
Il Direttore Sanitario	<p>9. Gli importi e valori di cui al precedente comma, relativamente alla parte fissa e consolidata, restano fermi anche per gli anni successivi, salvo rideterminazione del fondo ovvero salvo diverso accordo che dovesse intervenire tra le parti.</p> <p>10. Le parti stabiliscono che eventuali somme del predetto fondo che, a consuntivo, risultassero non spese, sono destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>TITOLO III: NORME FINALI E TRANSITORIE</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b>ART. 6</b> <b>NORMA DI RINVIO</b></p> <p>Per quanto non previsto dal presente Accordo si fa riferimento al C.C.N.L. 02/11/2022, triennio giuridico ed economico 2019-2021 nonché alle disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.LL confermate o non disapplicate dagli stessi, ai Contratti Collettivi Integrativi Aziendali dell'ASP di Enna, sottoscritti in data 20/11/2018, 02/12/2019 e 15/12/2020, 02/12/2021 e 12/12/2022 nonché ad ogni altra vigente normativa legislativa o contrattuale applicabile al Comparto Sanità.</p>	FIALS Firmato	NURSIND Firmato																								
Il Resp.le del Servizio Risorse Umane Firmato		R.S.U.	Il Coordinatore Firmato																								

**Per la Parte Pubblica**

Direttore Generale

Dr. Francesco Iudica

**Per le OO.SS.**

CGIL – FP

Firmato

**Per le R.S.U.**

Il COORDINATORE

Firmato

Direttore Amministrativo

\_\_\_\_\_

CISL – FP

Firmato

Direttore Sanitario

\_\_\_\_\_

UIL - FPL

Firmato

Resp.le del Servizio Risorse Umane

FIALS

Dr.ssa Alessandra Falcone

Firmato

NURSIND

Firmato

NURSING UP

\_\_\_\_\_



Fondo premialità e fasce - art. 81 CCNL 21/05/2018		
AMMONTARE FONDO		€ 7.440.019,13
VOCE	DESCRIZIONE	SPESO AL 30/11/2023
44	ASS. AD PERS. RIASS. (Art.31 c.10)	4.248,54
136	FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	3.696.820,50
367	COMPENSO DIURNO PROGETTO	88.299,76
368	COMPENSO NOTT./FEST. 30% PROGETTO	339,67
369	COMPENSO NOTT./FEST. 50% PROGETTO	1,41
352	SALDO INCENT.COMPARTO	2.310.201,38
Totale Speso		€ 6.099.911,26
RESIDUI FONDO		€ 1.340.107,87

Fondo condizioni di lavoro e incarichi - art. 80 CCNL 21/05/2018		
AMMONTARE FONDO		€ 4.660.848,49
VOCE	DESCRIZIONE	SPESO AL 30/11/2023
34	ASS. AD PERS. (IND.PROF.SPEC.)	€ 1.255,58
108	IND. art. 44 c.5 ccnl/95 C.S/OST.	€ 258,20
109	IND. EX ART. 44/C.5/7	€ 4.456,90
132	VALORE COMUNE IND. ccnl 8.4.99	€ 1.059.991,41
137	IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	€ 343.195,87
139	IND. PROF. SPEC. (Ex Ind. Rx)	€ 35.891,57
151	IND. DI COORD. PARTE FISSA	€ 19.818,43
156	IND. POL. GIUDIZIARIA	€ 10.136,47
161	IND. RISCHIO RADIAZIONI	€ 1.239,48
167	INDENNITA' D'INCARICO/FASCIA 1	€ 31.831,69
169	INDENNITA' D'INCARICO/FASCIA 2	€ 90.963,05
170	INDENNITA' D'INCARICO/FASCIA 3	€ 48.418,41
210	STRAORD. DIURNO	€ 52.632,19
211	STRAORD. NOTT./FEST. 30%	€ 9.999,17
212	STRAORD. NOTT./FEST. 50%	€ 498,32
213	STR. IN REP. DIURNO	€ 40.877,44
214	STR. IN REP. NOTT./FEST. 30%	€ 176.488,63
215	STR. IN REP. NOTT./FEST. 50%	€ 18.435,79
228	IND. NOTTE COMPARTO	€ 650.773,60
229	IND. TURNO FESTIVO 1/2 COMPARTO	€ 98,01
231	STR. ELEZ. DIURNO 15%	€ 1.998,18
232	STR. ELEZ. NOTT. FEST. 30%	€ 4.848,31
239	IND. PRONTA DISPONIBILITA'	€ 256.699,21
240	IND. DISP. ORARIA	€ 2.311,57
241	IND. PRONTA DISP. MAGGIORATA	€ 13.802,46
243	IND. TURNO FESTIVO COMPARTO	€ 387.353,34
289	IND. DI CUFFIA 6 gg.	€ 4.276,83
291	IND. GIORN. art. 44 c.3	€ 583.076,60
292	IND. GIORN. art. 44 c.4	€ 109.862,58
293	IND. GIORN. art. 44 c.6 lett. a	€ 144.478,12
294	IND. GIORN. art. 44 c.6 lett. c	€ 48.856,09
295	IND. GIORN. art. 44 c.8	€ 1.249,80
296	IND. GIORN. art. 44 c.6 lett. b	€ 157.897,56
298	*IND. GIORN. ASS. DOM. (BS-C-D-DS)	€ 1.315,80
299	IND. GIORN. SERT (Cat. A-B)	€ 325,48
300	IND. GIORN. SERT (Cat. BS-C-D-DS)	€ 11.279,76
308	IND. PRONTA DISPONIBILITA' INTEGR.	€ 148.447,37
314	IND. PRONTO SOCCORSO COMPARTO ART.	€ 35.711,60
533	STRAORD. DIURNO COVID	€ 2.086,15
Totale Speso		€ 4.513.137,02
RESIDUI FONDO		€ 147.711,47

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA****PERSONALE DEL COMPARTO****MODULO I - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA****"FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI DI CUI ALL'ART. 102 CCNL 02/11/2022"**

Descrizione risorse		Anno 2023
	<b>art. 102 - c. 2 - CCNL 02/11/2022 - Consolidamento valori al 31/12/2022 di:</b>	
Sezione 1  Risorse Fisse aventi carattere di certezze stabilità	a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;	40.000,00
	b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);	300.000,00
	c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;	1.445.000,00
	d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;	4.640.738,54
	e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d) (€ 1.977,56 X 30 dipendenti presenti al 31/12/2022)	59,326,80
	<b>art. 101 - c. 2 - CCNL 02/11/2022 - importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce per effetto incrementi art. 97, c. 1, CCNL 02/11/2022 - Consolidamento risorse.</b>	152.601,80
	<b>art. 102 CCNL 02/11/2022 - incrementi stabili:</b>	
	a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;	25.981,28
	b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;	-
	c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;	-
d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.	-	
c. 5 - Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi). <b>Da definire</b>	-	
<b>Sezione 2</b> Risorse Variabili	Incrementi art. 11, comma 1, del D.L. 30/04/2019, n. 35 (c.d. Decreto Calabria)	-
<b>Sezione 3</b> Decurtazioni del Fondo	<b>comma 4 art. 102 CCNL 02/11/2022 - limiti</b> Decurtazione Fondo parte fissa per applicazione limite soglia Fondo 2016 (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)	25.981,28
<b>Sezione 4</b>  Sintesi della costituzione del Fondo	- totale risorse fisse	6.604.321,62
	- totale risorse variabili	0,00
	<b>A) TOTALE fondo tendenziale</b>	<b>6.604.321,62</b>
	- decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	25.981,28
	- decurtazioni risorse variabili	
	<b>B) Totale Decurtazioni fondo tendenziale</b>	<b>25.981,28</b>
	- risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 6.578.340,34
	- risorse variabili	0,00
<b>sottoposto a certificazione</b>	<b>C) TOTALE fondo</b>	<b>6.578.340,34</b>

**REGIONE SICILIANA**  
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**ENNA**



---

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI**  
**DIFFERENZIALI ECONOMICI DI**  
**PROFESSIONALITA' AL PERSONALE DEL**  
**COMPARTO**

**Ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022**

## SOMMARIO

<b>ART. 1</b>	<b>2</b>
<b>PREMESSE</b>	<b>2</b>
<b>ART. 2</b>	<b>2</b>
<b>PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI</b>	<b>2</b>
<b>ART. 3</b>	<b>2</b>
<b>RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>2</b>
<b>ART. 4</b>	<b>3</b>
<b>ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE</b>	<b>3</b>
<b>ART. 5</b>	<b>3</b>
<b>REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE</b>	<b>3</b>
<b>ART. 6</b>	<b>4</b>
<b>CRITERI DI SELEZIONE</b>	<b>4</b>
<b>ART. 7</b>	<b>6</b>
<b>DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DELLE SELEZIONI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 8</b>	<b>6</b>
<b>PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 9</b>	<b>7</b>
<b>VALIDITA' DELLE GRADUATORIE</b>	<b>7</b>
<b>ART. 10</b>	<b>7</b>
<b>NORMA FINALE</b>	<b>7</b>

## **ART. 1 PREMESSE**

1. Il vigente CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).
2. L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. Vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure dei DEP, ove possono essere eventualmente definiti anche ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.
3. Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti aventi titolo, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.
4. Le parti definiscono di seguito i requisiti di ammissione ed i criteri di selezione per dare applicazione ai DEP, in ossequio dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022.
5. Al fine di dare applicazione ai DEP, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, il presente regolamento viene adottato previa intesa con le Organizzazioni Sindacali.

## **ART. 2 PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI**

1. Le parti concordano di destinare, nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019, parte del fondo ex art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022 per il finanziamento dei differenziali economici professionali destinati al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato, secondo l'ammontare definito in sede di contrattazione integrativa decentrata.
2. A tal fine saranno indette, a cadenza annuale, apposite selezioni riservate ad un numero limitato di dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., assicurando il principio di selettività.
3. L'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lettera b) del CCNL 02/11/2022.

## **ART. 3 RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**

1. Per stabilire il numero dei DEP possibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e dell'importo concordato da destinare alla presente procedura di progressione economica nel limite stabilito all'art. 1, si terrà conto delle percentuali di addensamento del personale, in servizio al 1° Gennaio dell'anno di riferimento, nelle aree e nei ruoli.

2. Le graduatorie saranno finanziate in maniera equitativa.
3. I valori annuali dei DEP ed il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.
4. Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del C.C.N.L. 02/11/2022 e riportati all'art. 8 del presente Regolamento.
5. Eventuali risorse che dovessero risultare residue, dopo l'attribuzione dei DEP del personale idoneo alla progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

#### **ART. 4 ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE**

1. I dipendenti dovranno inviare apposita domanda, esclusivamente, tramite procedura telematica entro il termine stabilito.
2. L'Avviso per la presentazione dei titoli sarà pubblicato per almeno dieci giorni nella sezione del sito internet aziendale "Concorsi personale - bandi interni"; allo stesso Avviso dovrà essere assicurata la massima diffusione a livello aziendale e alle organizzazioni sindacali.

#### **ART. 5 REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE**

1. Accedono alla selezione per i DEP i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi i dipendenti dell'A.S.P. di Enna che si trovino in posizione di comando/distacco presso altre Amministrazioni, in servizio al 1° Gennaio di ogni anno di riferimento presso l'Azienda che:
  - a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni. Ne consegue che *"il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica"* (orientamento applicativo Aran CSAN127a);
  - b) che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni presso l'A.S.P. di Enna, senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato (art. 71, comma 7, CCNL 02/11/2022). Non sono ammessi i dipendenti che nel triennio considerato hanno complessivamente più di 365 giorni di assenza. Sono conteggiate tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), malattia, infortunio e prerogative sindacali;
  - c) abbiano un punteggio medio di valutazione individuale nel triennio considerato, come meglio specificato nel successivo art. 6, pari o superiore a 26;
  - d) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - e) per il solo personale del ruolo sanitario, non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 CCNL 02/11/2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi, salvo quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra Azienda o Ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'Azienda o Ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente regolamento.
3. Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.
4. Non può partecipare alla selezione il personale temporaneamente in comando presso l'ASP di Enna e dipendente da altri Enti.

**ART. 6**  
**CRITERI DI SELEZIONE**

1. L'attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 19, comma 4 - lett. d), del CCNL 02/11/2022.
2. In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi è assegnato secondo i seguenti criteri:

**a) Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto – Max 40 punti**

Ai fini della progressione in oggetto, sarà considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

- Nel caso di assenza dal servizio (es. per gravidanza, malattia, prerogative sindacali.....) qualora non presente una o più valutazioni nel triennio, verrà assegnato il punteggio corrispondente alla media aziendale per quel periodo;
- qualora in un anno fossero presenti più di una valutazione individuale, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento;
- se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro Ente, riparametrato al sistema di valutazione aziendale in modo da renderlo conforme ai criteri aziendali. Nel caso per parte di anno sia presente una valutazione in questa Azienda, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento.

**a1) Metodologia di valutazione Individuale Permanente del personale del comparto**

La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, sono oggetto di valutazione annuale attraverso la metodologia e gli strumenti di seguito delineati.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 40% del punteggio totale, max 40 punti, applicando il seguente schema:

Punteggio media valutazione	da 95 a 100	punti 40
Punteggio media valutazione	da 90 a 94,99	punti 38
Punteggio media valutazione	da 85 a 89,99	punti 36
Punteggio media valutazione	da 80 a 84,99	punti 34
Punteggio media valutazione	da 75 a 79,99	punti 32
Punteggio media valutazione	da 70 a 74,99	punti 30
Punteggio media valutazione	da 65 a 69,99	punti 28
Punteggio media valutazione	da 60 a 64,99	punti 26
Punteggio media valutazione	da 0 a 59,99	0

**b) Esperienza lavorativa/professionale – Max 40 punti**

Saranno valutate le esperienze lavorative/professionali maturate al 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.

Per "esperienza" deve intendersi quella maturata nell'area di appartenenza o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL 02/12/2022 (campo di applicazione), nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi indicate all'art. 6 del

CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03/08/2021, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione dell'esperienza lavorativa/professionale avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato, il seguente punteggio:

- **Punti 1 per anno** per il servizio prestato fino al raggiungimento **massimo di 40 punti**.

**b1) Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:**

- a) l'anzianità è calcolata in base ai giorni effettivi di lavoro; il punteggio annuale verrà attribuito in dodicesimi anche per attività prestata solo per una parte dell'anno; si considera mese intero la frazione superiore a quindici giorni mentre non è conteggiata la frazione minore o uguale a quindici giorni.
- b) sono scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss., del D.Lgs. n. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- c) i periodi prestati in regime di part-time sono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

**c) Titoli di studio culturali e professionali – Max 10 punti**

Diploma di istruzione secondaria di 2° grado (valutabile max 1)	Punti 0,50
Laurea triennale attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 1
Laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 2
Master Universitario 1° livello attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 0,50
Master Universitario 2° livello attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 1
Diploma di Specializzazione universitaria post laurea magistrale (valutabile max 1)	Punti 1
Dottorato di ricerca (valutabile max 1)	Punti 3
Corso D.A.I.	Punti 0,50
Corso A.F.D.	Punti 0,50

**c1) Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:**

- a) Sono considerati titoli di studio attinenti al profilo, e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- b) Non sono presi in considerazione i titoli di studio, ai fini dell'attribuzione del punteggio, previsti dalla declaratoria come requisiti di accesso dall'esterno;
- c) L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- d) Tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo.



#### **d) Punteggio aggiuntivo permanenza nella PEO/DEP – Max 10 punti**

Al tempo di permanenza nell'ultima progressione economica conseguita in ordine di tempo, viene attribuito il seguente punteggio:

- **Punti 1** per ciascun anno di anzianità di fascia, con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima progressione economica conseguita, con l'assegnazione di un punteggio massimo di 10 punti.

#### **ART. 7**

#### **DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DELLE SELEZIONI**

1. Al termine della selezione, attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti, saranno formulate apposite graduatorie suddivise per ruolo ed area di classificazione del personale unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale, con riserva rispetto agli esiti delle verifiche condotte su quanto dichiarato dai dipendenti utilmente posti in graduatoria, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Nella stesura della graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, si applicano nell'ordine i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.

Subordinatamente, in situazioni di ulteriore parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio presso questa Azienda e, se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica (data di nascita).

#### **ART. 8**

#### **PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI**

1. Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuito il DEP con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.
2. In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 2 del presente regolamento, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:
  - Al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
  - Al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.
3. Le eventuali risorse residue, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle ulteriori risorse disponibili, per la progressione nei DEP del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2 del presente regolamento.

**ART. 9**  
**VALIDITA' DELLE GRADUATORIE**

1. La graduatoria ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e, in nessun caso, la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.
2. Non si darà luogo a utilizzazione della graduatoria a seguito di cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

**ART. 10**  
**NORMA FINALE**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e a ogni altra normativa in materia.

<b>Categoria</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Aventi titolo</b>			<b>% Addensamento</b>	<b>N. dipendenti % addensamento (50% aventi titolo)</b>	<b>Valore annuo differenziale</b>	<b>Importo def.vo</b>
<b>Area del personale di supporto</b>	Amministrativo	38	700	26600	5,57%	19,00	700,00	13.300,00
	Tecnico	92	700	64400	13,49%	46,00	700,00	32.200,00
<b>SUPPORTO Totale</b>		<b>130</b>	<b>700</b>	<b>91000</b>	<b>19,06%</b>	<b>65,00</b>	<b>700,00</b>	<b>45.500,00</b>
<b>Area degli operatori</b>	Amministrativo	10	800	8000	1,47%	5,00	800,00	4.000,00
	Socio Sanitario	48	800	38400	7,04%	24,00	800,00	19.200,00
	Tecnico	2	800	1600	0,29%	1,00	800,00	800,00
<b>OPERATORI Totale</b>		<b>60</b>	<b>800</b>	<b>48000</b>	<b>8,80%</b>	<b>30,00</b>	<b>800,00</b>	<b>24.000,00</b>
<b>Area degli assistenti</b>	Amministrativo	43	1000	43000	6,30%	21,00	1.000,00	21.000,00
	Sanitario	1	1000	1000	0,15%	1,00	1.000,00	1.000,00
	Tecnico	8	1000	8000	1,17%	4,00	1.000,00	4.000,00
<b>ASSISTENTI Totale</b>		<b>52</b>	<b>1000</b>	<b>52000</b>	<b>7,62%</b>	<b>26,00</b>	<b>1.000,00</b>	<b>26.000,00</b>
<b>Area dei professionisti della salute e dei funzionari</b>	Amministrativo e Professionale	12	1200	14400	1,76%	6,00	1.200,00	7.200,00
	Sanitario	400	1200	480000	58,65%	200,00	1.200,00	240.000,00
	Socio Sanitario	24	1200	28800	3,52%	12,00	1.200,00	14.400,00
	Tecnico	4	1200	4800	0,59%	2,00	1.200,00	2.400,00
<b>PROFESSIONISTI Totale</b>		<b>440</b>	<b>1200</b>	<b>528000</b>	<b>64,52%</b>	<b>220,00</b>	<b>1.200,00</b>	<b>264.000,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>682</b>	<b>3700</b>	<b>719000</b>	<b>100,00%</b>	<b>341,00</b>	<b>3.700,00</b>	<b>359.500,00</b>

**REGIONE SICILIANA**  
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**ENNA**



---

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE E  
L’AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI  
PERSONALE DELL’AREA DEL COMPARTO**

**Ai sensi degli artt. 24-36 CCNL 02/11/2022**

## SOMMARIO

<b>ART. 1</b>	<b>2</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>2</b>
<b>ART. 2</b>	<b>2</b>
<b>ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE DEL COMPARTO</b>	<b>2</b>
<b>ART. 3</b>	<b>3</b>
<b>ATTI PROPEDEUTICI ALL’AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI</b>	<b>3</b>
<b>ART. 4</b>	<b>3</b>
<b>GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – PRINCIPI METODOLOGICI</b>	<b>3</b>
<b>ART. 5</b>	<b>4</b>
<b>GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – INCARICHI PER L’AREA DEGLI OPERATORI E DEGLI ASSISTENTI</b>	<b>4</b>
<b>ART. 6</b>	<b>5</b>
<b>GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – INCARICHI PER L’AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI</b>	<b>5</b>
<b>ART. 7</b>	<b>6</b>
<b>GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – INCARICHI PER IL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>6</b>
<b>ART. 8</b>	<b>6</b>
<b>VALORIZZAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 9</b>	<b>7</b>
<b>DIPENDENTI INTERESSATI</b>	<b>7</b>
<b>ART. 10</b>	<b>8</b>
<b>PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI</b>	<b>8</b>
<b>ART. 11</b>	<b>10</b>
<b>RESPONSABILITÀ DELL’INCARICATO E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO</b>	<b>10</b>
<b>ART. 12</b>	<b>11</b>
<b>DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI</b>	<b>11</b>
<b>ART. 13</b>	<b>11</b>
<b>SOSTITUZIONE IN CASO DI LUNGA ASSENZA DEL TITOLARE DELL’INCARICO</b>	<b>11</b>
<b>ART. 14</b>	<b>12</b>
<b>ART. 15</b>	<b>12</b>
<b>CRITERI GENERALI DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>12</b>
<b>ART. 16</b>	<b>12</b>
<b>OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DI TERMINE INCARICO</b>	<b>12</b>
<b>ART. 17</b>	<b>13</b>
<b>SOGGETTI E LIVELLI DELLA VALUTAZIONE DELL’INCARICO</b>	<b>13</b>
<b>ART. 18</b>	<b>13</b>
<b>DOCUMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>13</b>
<b>ART. 19</b>	<b>13</b>
<b>NORME FINALI</b>	<b>13</b>
<b>ART. 20</b>	<b>14</b>
<b>TRASPOSIZIONE DEGLI INCARICHI GIÀ ASSEGNATI NEL NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI</b>	<b>14</b>
<b>ART. 21</b>	<b>14</b>
<b>NORMA DI RINVIO</b>	<b>14</b>

## **ART. 1 PREMESSA**

1. Il presente regolamento definisce i criteri e le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui alla disciplina contenuta nel Capo III, rubricato "Sistema degli incarichi", del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il Comparto Sanità 2019 – 2021, sottoscritto in via definitiva in data 02 novembre 2022.
2. Nel rispetto delle disposizioni del CCNL del 02/11/2022 e, nello specifico, dell'articolo 6, comma 3, lettera d), il presente regolamento viene adottato previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

## **ART. 2 ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

1. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 02/11/2022, l'Azienda istituisce, con atto formale, specifici incarichi riservati al personale del comparto sulla base del proprio ordinamento e nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione.
2. Gli incarichi di cui al presente regolamento, secondo quanto stabilito dall'art. 24 sopra richiamato, richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Gli incarichi possono essere di tipo organizzativo o professionale.
3. Possono essere istituiti all'interno dell'assetto organizzativo dell'Azienda, in tutti i ruoli, i seguenti incarichi:
  - a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
  - a) Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
  - b) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.
4. Gli incarichi di cui al presente regolamento:
  - a) non costituiscono posti di dotazione organica;
  - b) sono modificabili per effetto di:
    - ✓ successiva diversa organizzazione dell'ente;
    - ✓ diversa programmazione delle attività istituzionali;
    - ✓ riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento della efficienza organizzativa e della efficacia erogativa.
5. Il conferimento di incarico relativo a incarico di funzione non comporta, pertanto, per il dipendente che ne è titolare, né progressioni interne di carriera automatiche, né differenze retributive tabellari salvo il diritto alla corresponsione della specifica indennità di cui al capo III del CCNL 02/11/2022 rapportata alla natura, alle caratteristiche dell'incarico ed alle risorse disponibili definite in sede di contrattazione integrativa con le OO.SS.;
6. Nell'individuazione degli incarichi l'Azienda tiene conto dei seguenti principi organizzativi inerenti la sovra e sotto ordinazione:
  - gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
  - gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale;

- La sovra ordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo.

### **ART. 3**

#### **ATTI PROPEDEUTICI ALL’AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI**

1. Il conferimento degli incarichi di cui sopra ha luogo dopo che l’Azienda, con riferimento al proprio assetto organizzativo e in base alle forme di relazioni sindacali previste dal vigente contratto di lavoro, ha formalizzato:
  - a) l’articolazione degli incarichi, distinti tra le tipologie con riferimento agli incarichi di organizzazione e gli incarichi professionali, alla natura ed alle caratteristiche degli stessi;
  - c) la graduazione degli incarichi (peso) cui correlare la relativa indennità;
  - d) le risorse individuate all’interno del fondo di cui all’art. 102 del CCNL 02/11/2022 da destinare esclusivamente al finanziamento dell’indennità prevista dal capo III del medesimo contratto.

### **ART. 4**

#### **GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – PRINCIPI METODOLOGICI**

1. Successivamente alla individuazione degli incarichi e preventivamente all’assegnazione degli stessi, l’Azienda definisce la graduazione delle funzioni secondo l’iter di seguito riportato.
2. Dal momento che nei diversi ambiti aziendali insistono competenze e responsabilità diverse, connesse non solo alla tipologia di incarico individuata ma anche all’area, al ruolo ed all’ambito lavorativo di riferimento, vengono individuati differenti criteri di pesatura distinti tra area e ruolo.
3. Il CCNL prevede differenti valori economici rispetto ai livelli di complessità ed all’area di appartenenza dell’incarico. Lo schema riassuntivo di cui all’art. 24, comma 7, del CCNL 02/11/2022 viene riportato nelle tabelle che seguono.

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	posizione organizzativa	10.000 - 20.000

Area	Tipologia incarico	Incarico Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

4. Stante quanto sopra riportato, nell’ambito della graduazione delle funzioni di cui al presente regolamento, vengono determinate le modalità con cui individuare la classificazione degli incarichi e le modalità di definizione del valore economico conseguente.

5. Tale attività viene articolata secondo un percorso logico di passaggi successivi orientati al rispetto dei principi dettati dal contratto e finalizzati a riconoscere al personale un trattamento economico correlato alle responsabilità assegnate nel rispetto delle somme disponibili.
6. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituiti da parte dell'Azienda non può superare complessivamente il 20% del numero di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media, con percentuale calcolata per ruolo (sanitario, sociosanitario, amministrativo e tecnico). Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 CCNL (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

**ART. 5**  
**GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – INCARICHI PER L'AREA DEGLI**  
**OPERATORI E DEGLI ASSISTENTI**

1. Il CCNL prevede che le aziende possono istituire incarichi per il personale appartenente alle aree degli Operatori e degli Assistenti. Tali incarichi sono previsti solo per lo svolgimento di particolari e precise attività professionali individuando, in base al ruolo di appartenenza le seguenti macro-funzioni:

Area degli operatori:

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

Vedasi **TABELLA A**

Area degli Assistenti:

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

Vedasi **TABELLA B**

2. Tenuto conto che il contratto prevede tre classi di complessità per tali tipologie di incarico cui è collegato un differente valore economico, con il presente regolamento vengono stabiliti i criteri da utilizzare per la classificazione degli incarichi.
3. In base alla pesatura riportata da ciascun incarico individuato all'interno dell'assetto organizzativo dell'Azienda vengono individuati i range di complessità.
4. In corrispondenza del livello di complessità individuato per ciascun incarico sarà assegnato il relativo valore economico previsto dalla tabella di cui all'art. 4 - punto 3 - del presente regolamento, in linea con quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 02/11/2022 salvo successive modifiche e integrazioni.



**ART. 6**  
**GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – INCARICHI PER L'AREA DEI**  
**PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI**

1. Al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari è attribuito ad ogni modo un incarico di funzione professionale di base, a norma e per effetto del comma 1 dell'art. 31 del CCNL 02/11/2022.
2. Le Aziende, in base ai propri ordinamenti ed alla propria organizzazione, possono individuare, per il personale della presente area, incarichi di funzione professionale e/o organizzativa di più rilevante valenza che comportino maggiori competenze e/o responsabilità. In base alle previsioni contrattuali per detto personale possono essere individuate le seguenti tipologie di incarico, rispondenti a macro-caratterizzazioni individuate per singolo ruolo:

Incarichi di organizzazione, graduati come segue:

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

Incarichi professionali, graduati come segue:

- Per il ruolo sanitario: individuabili, in base ai requisiti richiesti, gli incarichi di professionista specialista, professionista esperto e funzione professionale, e riguardanti attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo e responsabilità di risultato;
  - Per il ruolo sociosanitario: individuabili, in base ai requisiti richiesti, gli incarichi di professionista specialista, professionista esperto e funzione professionale, e riguardanti attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione sociosanitaria con eventuali funzioni di processo e responsabilità di risultato.
  - Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: individuabile, in base ai requisiti richiesti la sola funzione professionale, con riguardo ad attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo e responsabilità di risultato.
3. Una volta che l'Azienda avrà definito o aggiornato all'interno del proprio assetto organizzativo gli incarichi presenti, sia di tipo organizzativo che professionale, potrà provvedere alla graduazione degli stessi attribuendo a ciascuno un peso relativo ottenuto dall'analisi dei criteri di pesatura riportati nelle tabelle sottostanti. I criteri individuati,

secondo i principi metodologici alla base del presente regolamento, sono individuati al fine di valorizzare le responsabilità connesse all'incarico in base alla tipologia e area di appartenenza.

**Criteri di pesatura degli incarichi per il personale del ruolo sanitario vedasi TABELLA C – TABELLA D**

**Criteri di pesatura degli incarichi per il personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale vedasi TABELLA E – TABELLA F**

**Criteri di pesatura degli incarichi per il personale del ruolo socio-sanitario vedasi TABELLA G – TABELLA H**

4. Il valore riportato per ogni incarico indica il livello di responsabilità oggettiva nell'espletamento delle funzioni svolte.
5. La graduazione e pesatura degli incarichi deve essere necessariamente effettuata preventivamente all'attivazione delle procedure di assegnazione degli stessi.
6. Gli incarichi relativi alle funzioni professionali di base sono già stati riconosciuti ed assegnati in sede di prima applicazione del CCNL dal gennaio 2023, attribuendo l'indennità pari a € 1.000,00

#### **ART. 7**

### **GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI – INCARICHI PER IL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Per quanto attiene l'istituzione degli incarichi di Posizione relativi all'Area di Elevata Qualificazione, l'Azienda si riserva di istituirli in una fase successiva.

#### **ART. 8**

### **VALORIZZAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI**

1. In base alle disposizioni del CCNL 02/11/2022 la determinazione del valore economico connesso all'incarico è quantificato in maniera differente rispetto all'area di appartenenza. In particolare, per le aree degli operatori e degli assistenti, vengono individuati tre differenti livelli economici mentre per le aree dei professionisti della salute e dei funzionari e dell'elevata qualificazione vengono previsti valori variabili.
2. A tal proposito, in base alle risorse disponibili per il finanziamento degli incarichi di cui al presente regolamento individuati dalla contrattazione integrativa aziendale e facenti capo al fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022, l'Azienda, definito o aggiornato l'assetto organizzativo degli incarichi provvede a pesare, secondo la disciplina di cui agli artt. 5, 6 e 7, gli incarichi individuati.
3. L'importo determinato è annuo lordo e ricomprende la tredicesima mensilità.
4. L'indennità relativa agli incarichi attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari di livello di complessità media o elevata assorbe i compensi per il lavoro straordinario. Al personale cui è attribuito un incarico non rientrante in tale fattispecie, oltre al valore dell'incarico è riconosciuto il lavoro straordinario secondo le disposizioni di cui all'art. 47 del CCNL 02/11/2022.

**ART. 9**  
**DIPENDENTI INTERESSATI**

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere attribuiti al personale appartenente alle aree degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari e dell'elevata qualificazione, in base alla definizione dell'assetto organizzativo dell'ente.
2. In base alle caratteristiche ed alla specifica attività previste e stabilite per ciascun incarico, l'Azienda individuerà i requisiti necessari di accesso tenuto conto di quanto previsto per ciascuna area dagli artt. 28 e 29 del CCNL 02/11/2022. In particolare:

a) Area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- incarico di complessità base: riconosciuto al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità;
- incarico di complessità media ed elevata: oltre alla valutazione positiva con riferimento all'ultimo biennio o comunque alle due ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico e all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per ciascun ruolo, i seguenti requisiti:
  - ✓ Incarichi di funzione organizzazione: diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e, per la sola funzione di coordinamento per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.
  - ✓ Incarichi di funzione professionale:

Ruolo sanitario:

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

Ruolo sociosanitario:

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

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza.
  - b) Aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza e il titolo di abilitazione se richiesto per l’esercizio della professione.
3. Per anni di esperienza professionale si intendono i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell’Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

## **ART. 10**

### **PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI**

1. L’attribuzione degli incarichi di cui al presente regolamento avviene a seguito di avviso di selezione interna per titoli e colloquio, a domanda dell’interessato, riservata ai soli dipendenti in possesso dei requisiti generali e specifici di cui ai precedenti articoli.
2. L’avviso esplicita per ciascuna incarico:
  - a) le caratteristiche organizzative/professionali fondamentali (collocazione nell’organizzazione, denominazione e contenuto dell’incarico);
  - b) il peso ed il valore di ciascun incarico;
  - c) i requisiti richiesti per l’accesso (in particolare area e ruolo);
  - d) i requisiti culturali e professionali richiesti;
  - e) i profili professionali del personale interessato;
  - f) i termini per la presentazione delle domande.
3. L’avviso di selezione è pubblicato nel sito Intranet aziendale per non meno di quindici giorni, dandone comunicazione alle OO.SS.
4. La domanda di partecipazione deve essere prodotta esclusivamente tramite procedura telematica entro il termine stabilito.
5. Il candidato che intenda partecipare a più selezioni aperte contestualmente, può presentare al massimo cinque candidature. In caso di presentazione di ulteriori domande, saranno ritenute valide le prime cinque candidature in ordine cronologico di arrivo.
6. La Commissione preposta alla selezione a livello di Dipartimento/Distretto/U.O. apicale è nominata con apposita deliberazione del Direttore Generale ed è composta:
  - dal responsabile della macrostruttura cui afferisce l’incarico o suo delegato;
  - due Dirigenti competenti in merito all’incarico da conferire, individuati dalla Direzione strategica aziendale, fra i dirigenti appartenenti allo stesso ruolo di afferenza dell’incarico.
7. La Commissione è affiancata da un segretario verbalizzante appositamente nominato ed ha a disposizione 100 punti:
  - a) 65 punti valutazione del Curriculum formativo e professionale
  - b) 35 punti Colloquio

La stessa procede alla valutazione dei documenti presentati ed al colloquio attitudinale, dando luogo a specifica graduatoria, che sarà utilizzata esclusivamente per il posto messo a selezione. I punteggi attribuibili sono così ripartiti:

**DALLA VALUTAZIONE DOVRA' ESSERE ESCLUSO IL REQUISITO DI ACCESSO, IN RIFERIMENTO ALL'AREA.**

a) max punti **35** per curriculum secondo il seguente schema:

1. Titoli culturali **ulteriori ai requisiti di accesso** (attinenti all'incarico da conferire) **max 20 punti**

- 1.1 Diploma di scuola media superiore (solo per l'area degli operatori): punti 1,5
- 1.2 Diploma di Laurea triennale: punti 3,0
- 1.3 Diploma di Laurea magistrale, Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo professionale da conferire: punti 3,5
- 1.4 Master I° livello attinenti all'incarico da conferire: punti 2,0
- 1.5 Master II° livello attinenti al profilo all'incarico da conferire: punti 3,0
- 1.6 Dottorato di ricerca (PHD) attinenti all'incarico da conferire: punti 2,5
- 1.7 Corso D.A.I punti 1,5
- 1.8 Corso A.F.D. punti 1,00

2. Aggiornamento professionale, attività di Docenza e didattica, attività scientifica (**attinenti all'incarico da conferire**) **max 15 punti**

- 2.1 Corsi, congressi, convegni e seminari, attinenti all'incarico svolti presso Enti accreditati dal MIUR, di durata superiore a 4 giornate effettive: punti 0,05 per corso
- 2.2 Incarichi di insegnamento extra istituzionale in materie attinenti all'incarico da affidare: punti 0,001 per ora.
- 2.3 Incarichi di docenza Universitaria: punti 0,010
- 2.4 Incarichi di docenza (presso Enti Pubblici Corsi riconosciuti ) in materie attinenti all'incarico da affidare: punti 0,005 per ora.

Le pubblicazioni devono essere edite a stampa e dovranno essere prodotte in originale o in copia legale o autenticata ai sensi di legge ovvero autocertificate nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Saranno valutate le pubblicazioni solamente se attinenti all'incarico da assegnare:

- 2.4 Lavori in collaborazione con più autori: punti 0,2
- 2.5 Monografie, articoli come unico autore: punti 0,3
- 2.6 Partecipazione a progetti di ricerca scientifica e/o trials clinici sponsorizzati e non: punti 0,10

3. esperienza lavorativa e professionale maturata, **eccedente l'esperienza professionale nel profilo di appartenenza richiesta quale requisito di accesso.** **max 30 punti**

- 3.1 Punti 1,50 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato e determinato nell'ambito del Sistema Sanitario Nazionale o di Pubblica Amministrazione nell'area e ruolo attinente all'incarico, oltre al requisito di accesso (max 20 punti);
- 3.2 Punti 1,00 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato e determinato nell'ambito del Sistema Sanitario Nazionale o di altra Pubblica Amministrazione in area e ruolo differente rispetto all'incarico da conferire (max 5 punti);

- 3.3 Punti 0,50 per anno per il servizio prestato presso Enti/Istituti accreditati dal SSN, in area e ruolo attinente all'incarico (max 20 punti);
- 3.4 Punti 0,50 per anno per il servizio prestato presso l'U.O. per la quale si concorre, nell'area e ruolo attinente all'incarico (max 7 punti);
- 3.5 Punti 0,50 per anno per l'incarico, conferito con provvedimento formale, svolto e concluso con valutazione positiva, di funzione organizzativa/professionale, posizione organizzativa, funzione di coordinamento svolta con valutazione (max 5 punti).
- b) **max 35 punti** in base a specifico colloquio individuale con il quale verrà approfondito il carattere attitudinale e motivazionale, le competenze professionali, organizzative, gestionali e relazionali del candidato.
8. Sarà considerato idoneo ed inserito all'interno della graduatoria, il personale che avrà conseguito nel colloquio individuale un punteggio pari almeno a punti 21/35.
9. Verrà stilata una graduatoria di merito per l'attribuzione dell'incarico.
10. Dei lavori la Commissione redige specifico verbale che verrà trasmesso, a cura del suo Presidente, al Direttore Generale per gli atti di propria competenza.
11. Qualora in esito alla procedura selettiva nessuno dei candidati risponda al profilo dell'incarico di funzione da ricoprire, non si procede ad affidamento e si pubblica un nuovo avviso di selezione.
12. L'incarico è attribuito con atto del direttore generale, previa acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità.
13. La rosa di idonei conseguente alla procedura è utilizzabile per due anni esclusivamente con riferimento all'incarico oggetto di selezione.
14. Fatte salve eventuali modifiche rispetto all'assetto organizzativo, l'Azienda dispone annualmente le selezioni per l'affidamento degli incarichi vacanti secondo le priorità individuate.
15. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31/12/2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'Art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2 del CCNL 02/11/2022, le Aziende ed Enti possono conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21/05/2018 con valutazione positiva dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni.

#### **ART. 11**

### **RESPONSABILITÀ DELL'INCARICATO E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO**

1. Il dipendente, al quale è conferito incarico di funzione di qualsiasi titolo e classificazione economica, svolge le relative attività da esso previste con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla realizzazione dei programmi e dei progetti affidatigli.
2. All'atto di conferimento dell'incarico, disposto con deliberazione, viene sottoscritto da parte del dipendente lo specifico contratto integrativo individuale di lavoro nel quale sono indicati:
  - ✓ Oggetto dell'incarico
  - ✓ Principali funzioni e responsabilità correlate all'incarico conferito

- ✓ Obiettivi generali da conseguire nella durata dell'incarico, che saranno integrati annualmente in base agli specifici obiettivi attribuiti alla struttura di riferimento
  - ✓ Decorrenza e durata
  - ✓ Retribuzione connessa alle funzioni attribuite
  - ✓ Modalità ed effetti della valutazione annuale dell'incarico
3. La retribuzione connessa alle funzioni svolte è una indennità corrisposta mensilmente per 13 mensilità in aggiunta al trattamento economico in godimento da parte del dipendente.

## **ART. 12**

### **DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI**

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
2. Gli stessi, comunque, possono esser revocati ancor prima della scadenza in caso di accertata inosservanza delle direttive impartite per l'attuazione dei programmi e la realizzazione dei progetti finalizzati al miglioramento organizzativo, al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali, al miglioramento dei livelli qualitativi delle prestazioni assistenziali, secondo le modalità ed i criteri contenuti nello specifico regolamento di valutazione vigente in azienda, ovvero a seguito di modifica dell'assetto organizzativo aziendale. In tutti i casi si applicano le disposizioni di cui ai commi 10 e 11 dell'art. 27 del CCNL 02/11/2022 per gli incarichi di posizione organizzativa, di cui ai commi 10, 11, 12 e 13 dell'art. 31 del medesimo contratto per le altre tipologie di incarico.
3. Alla scadenza dell'incarico l'Azienda può o riconfermare l'incarico al medesimo dipendente, previa valutazione dei risultati ottenuti, ovvero provvedere attraverso l'emissione di un nuovo avviso interno ai sensi dell'art. 10 del presente regolamento.
4. Il titolare dell'incarico può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta, da inoltrare al protocollo dell'Azienda, con preavviso di almeno sessanta giorni.
5. In caso di minor tempo di preavviso, è facoltà dell'Azienda acconsentire alla rinuncia dalla data indicata dal titolare o differire il termine di conclusione dell'incarico, al fine di contemperare le esigenze del lavoratore con quelle organizzative aziendali.

## **ART. 13**

### **SOSTITUZIONE IN CASO DI LUNGA ASSENZA DEL TITOLARE DELL'INCARICO**

1. In caso di lunga assenza del titolare di incarico, il Dirigente preposto farà richiesta alla Direzione Generale di procedere allo scorrimento della graduatoria stilata per l'attribuzione dell'incarico de quo al fine di individuare, tra i candidati idonei e nel rispetto del relativo ordine della graduatoria, un sostituto.
3. Analoga procedura va applicata nel caso di revoca per valutazione negativa del titolare, si procederà alla sostituzione attraverso lo scorrimento della graduatoria per l'attribuzione dell'incarico de quo, e nel rispetto del relativo ordine di graduatoria.
4. La sostituzione e il conseguente trattamento economico cessa automaticamente al rientro in servizio, anche anticipato, della persona sostituita.

**ART. 14**  
**UTILIZZO DELLA GRADUATORIA**

1. La graduatoria ha validità quinquennale.
2. In caso di necessaria sostituzione, temporanea o definitiva, del titolare dell'incarico, nell'arco del quinquennio, il Dirigente preposto farà richiesta di scorrimento della graduatoria alla Direzione Generale al fine di individuare, fra i candidati idonei presenti nella stessa e nel rispetto del relativo ordine, un sostituto che ricoprirà l'incarico fino alla naturale scadenza dello stesso.

**ART. 15**  
**CRITERI GENERALI DELLA VALUTAZIONE**

1. Il risultato delle attività svolte dai titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico.
2. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.
3. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'arco del trimestre precedente alla naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.
5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.
6. Qualora al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, è prevista:
  - per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
  - per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, l'attribuzione di un incarico professionale di base.

**ART. 16**  
**OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DI TERMINE INCARICO**

1. La valutazione al termine dell'incarico fa riferimento alle competenze e comportamenti definiti per ciascun ruolo/posizione di lavoro nelle descrizioni di posizione. In relazione alla tipologia (organizzativa o professionale) è focalizzata sui parametri seguenti:
  - a) collaborazione interna nell'organizzazione dipartimentale o di struttura;
  - b) risultati conseguiti e competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
  - c) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo alla qualità e all'orientamento all'utenza;
  - d) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
  - e) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo proattivo, attraverso una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro e una appropriata gestione degli istituti contrattuali;



- f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali e i processi formativi, con particolare riguardo al tutoraggio e alla formazione permanente aziendale;
- g) capacità di promuovere e diffondere procedure e linee-guida nei settori di operatività;
- h) rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità di funzione e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- i) valutazioni annuali conseguite.

#### **ART. 17**

#### **SOGGETTI E LIVELLI DELLA VALUTAZIONE DELL'INCARICO**

1. Alla scadenza dell'incarico conferito, il titolare è valutato in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti dal responsabile sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale.
2. Nel caso in cui, nel periodo di riferimento, il valutato abbia operato in più ambiti organizzativi diretti da differenti responsabili, il diretto superiore individuato al momento della proposta di prima istanza procede alla valutazione, anche acquisendo dagli altri responsabili gli elementi idonei a soddisfare il principio della diretta conoscenza in relazione al periodo in esame.
3. Al fine di garantire, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi, la valutazione deve essere effettuata entro la scadenza dell'incarico.
4. La valutazione di seconda istanza attiene alla verifica e alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con possibilità di modifica e integrazione in presenza di anomalie significative.
5. La valutazione di seconda istanza entra nel merito in caso di esito negativo della valutazione di prima istanza.
5. Alla valutazione di seconda istanza è preposto un collegio composto da tre dirigenti, individuati in base al ruolo di afferenza degli incarichi da valutare e in modo da garantire, laddove possibile, la rappresentanza dell'area professionale interessata. In ogni caso, il valutatore di prima istanza non può far parte del collegio.
6. In caso di valutazione negativa, la partecipazione deve essere garantita a tutti i livelli mediante un contraddittorio nel quale sono acquisite le controdeduzioni del dipendente anche assistito da una persona di fiducia. La convocazione deve a tal fine avvenire con anticipo di almeno dieci giorni.
7. La sottoscrizione della scheda di valutazione ha effetto di conoscenza dell'esito e non pregiudica eventuali contestazioni del giudizio.

#### **ART. 18**

#### **DOCUMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE**

1. Gli esiti della valutazione sono riportati nel fascicolo personale dei dipendenti interessati e sono consultabili ai fini dell'affidamento, della conferma, della modifica o della revoca degli incarichi.

#### **ART. 19**

#### **NORME FINALI**

1. Gli incarichi conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento o da soggetti diversi dal Direttore Generale, fermo restando la responsabilità disciplinare e patrimoniale di questi ultimi, sono nulli a tutti gli effetti.
2. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico di funzione non formalmente conferito con le procedure di cui al presente regolamento.

#### **ART. 20**

### **TRASPOSIZIONE DEGLI INCARICHI GIÀ ASSEGNATI NEL NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI**

1. Per quanto riguarda la trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi, gli stessi sono già stati collocati dal 01/01/2023 nelle fasce di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 02/11/2022, in ossequio all'art. 36 del medesimo contratto, fatta salva in ogni caso la durata precedentemente definita.

#### **ART. 21**

### **NORMA DI RINVIO**

1. Per quanto non espressamente previsto e normato dal presente regolamento, si applicano le disposizioni di cui al CCNL 02/11/2022, con particolare riferimento a quanto previsto dal Capo III dello stesso e successive modificazioni e integrazioni.

**Allegati: TABELLE A-B-C-D-E-F-G-H**

## A.S.P. ENNA

TABELLA A CRITERI DI GRADUAZIONE FUNZIONI-INCARICHI AREA DEGLI OPERATORI: RUOLO SANITARIO - SOCIO SANITARIO - AMMINISTRATIVO- TECNICO E PROFESSIONALE				
		Complessità delle Attività		
CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO
<b>Dimensione Organizzativa di Riferimento</b>	Svolge le attività elementari in un settore o struttura semplice	Da 1 a 8		<b>15</b>
	Svolge le attività di media complessità in un settore o struttura complessa	Da 9 a 11		
	Svolge le attività di elevata complessità in un settore o struttura complessa Ospedaliera ; Dipartimentale o Aziendale	Da 12 a 15		
<b>Livello di Governo dei Processi</b>	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità e competenze	Da 1 a 7		<b>15</b>
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza	Da 8 a 11		
	Svolge attività prevalentemente in una struttura che comportano una elevato grado di competenze trasversali anche in ambito Aziendale	Da 12 a 15		
<b>Complessità delle Attività</b>	Entità delle attività , delle procedure da adottare in ambito di Unità Operative	Da 1 a 6		<b>20</b>
	Entità delle attività , delle procedure da adottare in ambito di Dipartimentale	Da 7 a 14		
	Entità delle attività , delle procedure da adottare in ambito Aziendale	Da 15 a 20		
<b>Grado di Competenze Funzionale o Professionale</b>	Competenze Tecniche e Professionali di base della struttura di appartenenza	Da 1 a 8		<b>20</b>
	Competenze Tecniche e Professionali avanzate in ambito Strutture Complesse /Dipartimentale	Da 9 a 15		
	Competenze tecniche e Professionali avanzate nella struttura di appartenenza e dell'organizzazione Aziendale	Da 16 a 20		
<b>Valenza Strategica dell'Incarico</b>	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa/Servizio di appartenenza	Da 1 a 8		<b>20</b>
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero ;Distrettuale; Dipartimentale	Da 9 a 15		
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale	Da 16 a 20		
<b>Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione</b>	Promozione della formazione nell'ambito dell'U.O. di appartenenza	Da 1 a 3		<b>10</b>
	Tutoraggio tirocinio dei percorsi formativi in Ambito Dipartimentale/ Distrettuale/Ospedaliero	Da 4 a 6		
	Partecipa all'elaborazione e attuazione progetti formativi Aziendali	Da 7 a 10		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				<b>100</b>
<b>VALORE ECONOMICO</b>				
<b>Complessità</b>		<b>Base</b>	<b>Media</b>	<b>Elevata</b>
<b>Pesature importi min/max euro</b>		<b>700,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>2.000,00</b>
<b>Punteggio</b>		<b>31-60</b>	<b>61-80</b>	<b>81-100</b>

**TABELLA B CRITERI DI GRADUAZIONE FUNZIONI- INCARICHI AREA DEGLI ASSISTENTI: RUOLO SANITARIO- AMMINISTRATIVO - TECNICO E PROFESSIONALE**

CRITERI	Complessità delle Attività		PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO
	DESCRIZIONE				
Dimensione Organizzativa di Riferimento	Svolge le attività elementari in un settore o struttura semplice		Da 1 a 8		15
	Svolge le attività di media complessità in un settore o struttura complessa		Da 9 a 11		
	Svolge le attività di elevata complessità in un settore o struttura complessa Ospedaliera ; Dipartimentale o Aziendale		Da 12 a 15		
Livello di Governo dei Processi	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità e competenze		Da 1 a 7		15
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza		Da 8 a 11		
	Svolge attività prevalentemente in una struttura che comportano una elevato grado di competenze trasversali anche in ambito Aziendale		Da 12 a 15		
Complessità delle Attività	Entità delle attività , delle procedure da adottare in ambito di Unità Operative		Da 1 a 6		20
	Entità delle attività , delle procedure da adottare in ambito di Dipartimentale		Da 7 a 14		
	Entità delle attività , delle procedure da adottare in ambito Aziendale		Da 15 a 20		
Grado di Competenze Funzionale o Professionale	Competenze Tecniche e Professionali di base della struttura di appartenenza		Da 1 a 8		20
	Competenze Tecniche e Professionali avanzate in ambito Strutture Complesse /Dipartimentale		Da 9 a 15		
	Competenze tecniche e Professionali avanzate nella struttura di appartenenza e dell'organizzazione Aziendale		Da 16 a 20		
Valenza Strategica dell'Incarico	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa/Servizio di appartenenza		Da 1 a 8		20
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero ;Distrettuale; Dipartimentale		Da 9 a 15		
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale		Da 16 a 20		
Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione	Promozione della formazione nell'ambito dell'U.O. di appartenenza		Da 1 a 3		10
	Tutoraggio tirocinio dei percorsi formativi in Ambito Dipartimentale/ Distrettuale/Ospedaliero		Da 4 a 6		
	Partecipa all'elaborazione e attuazione progetti formativi Aziendali		Da 7 a 10		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>100</b>
<b>VALORE ECONOMICO</b>					
<b>Complessità</b>			<b>Base</b>	<b>Media</b>	<b>Elevata</b>
<b>Pesature importi min/max euro</b>			<b>930,00</b>	<b>1.800,00</b>	<b>3.000,00</b>
<b>Punteggio</b>			<b>31-60</b>	<b>61-80</b>	<b>81-100</b>

**TABELLA C CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONE- INCARICHI AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI ( PESATURA MEDIA )**

CRITERI	DESCRIZIONE	Posizione Organizzativa		PUNTEGGIO MASSIMO	
		PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO		
<b>Dimensione Organizzativa di Riferimento</b>	Attività Ambulatoriale e Attività Distrettuale Ospedaliera o Professionale	Da 1 a 8		15	
	Più settori h12 Sala Operatoria e Reperibilità	Da 9 a 11			
	Attività 7/7giorni in h24 >= di 20 Posti Letto >= di 6 Posti Letto di Terapia Intensiva, Strutture e percorsi Trasversali o strategici Aziendali	Da 12 a 15			
<b>Livello di Governo dei Processi</b>	Coordina una Attività Distrettuale o una Unità Operativa Semplice una attività Ambulatoriale con orario h12 e h 24 o Strutture e attività e percorsi Trasversali	Da 1 a 7		15	
	Coordina una Unità Operativa Complessa di degenza in orario H24, o Servizi di Diagnostica Sanitaria	Da 8 a 11			
	Coordina Più di una Unità Operative orario h12 e h 24 Strutture e attività e percorsi Trasversali Aziendali	Da 12 a 15			
<b>Complessità delle Attività Risorse Assegnate</b>	>= 6 Profili professionali o gestione percorsi professionalizzanti	Da 1 a 6		20	
	>= 20 Profili professionali gestiti o gestione percorsi professionalizzanti	Da 7 a 14			
	>= 30 Profili professionali gestiti o gestione percorsi professionalizzanti strategici Aziendali	Da 15 a 20			
<b>Grado di Competenze Funzionale o Professionale</b>	Grado di competenze tecniche e gestionali organizzative e gestionali di una Unità Operativa Sala Operatoria e D.H. attività ambulatoriale	Da 1 a 8		20	
	Grado di competenze tecniche e gestionali organizzative e gestionali specifiche di una struttura Distrettuale, Dipartimentale, Ospedaliera o Professionali.	Da 9 a 15			
	Grado di competenze tecniche e gestionali organizzative e gestionali avanzate di una Struttura Dipartimentale o dell'organizzazione Aziendale	Da 16 a 20			
<b>Valenza Strategica dell'Incarico</b>	Incarico Unità Operativa	Da 1 a 8		20	
	Incarico Distrettuale/ Dipartimentale, Ospedaliero, Professionali	Da 9 a 15			
	Incarico Dipartimentale o dell'organizzazione Aziendale	Da 16 a 20			
<b>Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione</b>	Collabora alla realizzazione dei progetti di formazione e aggiornamento previsti dal Piano Formativo Aziendale	Da 1 a 3		10	
	Collabora con i responsabili delle sedi formative alla pianificazione, organizzazione e valutazione dei tirocini degli studenti, corsi di laurea delle Professioni Sanitarie e Corsi OSS	Da 4 a 6			
	Elabora progetti di Formazione per il miglioramento continuo delle attività assistenziali Aziendali	Da 7 a 10			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				<b>100</b>	
		<b>Importo economico Minimo €</b>	<b>Importo economico Medio €</b>	<b>Importo economico Alto €</b>	<b>Importo economico Max €</b>
	<b>Importo economico indennità di funzione media</b>	<b>4.000,00</b>	<b>4.800,00</b>	<b>7.500,00</b>	<b>9.500,00</b>
	<b>Punteggio incarico</b>	<b>40-60</b>	<b>61-80</b>	<b>81-90</b>	<b>91-100</b>

**TABELLA D CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONE- INCARICHI AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI ( PESATURA ELEVATA )**

CRITERI	Complessità delle Attività	Posizione Organizzativa		PUNTEGGIO MASSIMO
	DESCRIZIONE	PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
<b>Dimensione Organizzativa di Riferimento</b>	Responsabile di un settore in una struttura semplice	Da 1 a 8		15
	Responsabile di un settore in una struttura complessa	Da 9 a 11		
	Responsabile di un settore in una struttura complessa di rilevanza complessità assistenziale e di autonomia Ospedaliera Dipartimentale o Aziendale	Da 12 a 15		
<b>Livello di Governo dei Processi</b>	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità	Da 1 a 7		15
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza	Da 8 a 11		
	Svolge attività prevalentemente in strutture di emergenza urgenza poco programmabili che comportano una elevato grado di responsabilità Ospedaliera, Professionale o strategiche trasversali Aziendali	Da 12 a 15		
<b>Complessità delle Attività Risorse Assegnate</b>	Entità e natura delle Risorse direttamente gestite( Umane, Strumentali, economiche)	Da 1 a 6		20
	Entità e natura delle Risorse direttamente gestite( Umane, Strumentali, economiche)	Da 7 a 14		
	Entità e natura delle Risorse direttamente gestite( Umane, Strumentali, economiche) o strategiche Aziendali	Da 15 a 20		
<b>Grado di Competenze Funzionale o Professionale</b>	Competenze tecniche e gestionali organizzative e gestionali di base della struttura di appartenenza	Da 1 a 8		20
	Competenze tecniche e gestionali organizzative e gestionali specifiche della struttura di appartenenza e Distrettuale o Dipartimentale	Da 9 a 15		
	Competenze tecniche e gestionali organizzative e gestionali avanzate della struttura di appartenenza e dell'organizzazione Aziendale	Da 16 a 20		
<b>Valenza Strategica dell'Incarico</b>	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa	Da 1 a 8		20
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero; Distrettuale; Dipartimentale	Da 9 a 15		
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale	Da 16 a 20		
<b>Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione</b>	Promozione della formazione Aziendale	Da 1 a 3		10
	Tutoraggio tirocinio degli studenti in Ambito Aziendale	Da 4 a 6		
	Elaborazione e attuazione progetti formativi Aziendali	Da 7 a 10		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				<b>100</b>
		<b>Importo economico Minimo €</b>	<b>Importo economico Max €</b>	
<b>Importo economico incarico di funzione elevato</b>		<b>9.501,00</b>	<b>13.500,00</b>	
<b>Punteggio incarico</b>		<b>75-95</b>	<b>96-100</b>	

**TABELLA E CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO - TECNICO E PROFESSIONALE ( PESATURA MEDIA )**

CRITERI	DESCRIZIONE	Posizione Organizzativa			
		PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO	
Dimensione Organizzativa di Riferimento	Responsabile di un settore o articolazione aziendale semplice	Da 1 a 8		15	
	Responsabile di un settore o articolazione aziendale di media complessità	Da 9 a 11			
	Responsabile di un settore o articolazione Aziendale di elevata complessità amministrativo tecnica e professionale con rilevante autonomia operativa.	Da 12 a 15			
Livello di Governo dei Processi	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità in ambito settoriale definito	Da 1 a 7		15	
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza in ambito ultrasettoriale.	Da 8 a 11			
	Svolge attività di coordinamento amministrativo tecnico professionale in ambito Aziendale che comportano un elevato grado di responsabilità e competenza	Da 12 a 15			
Grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale	Svolge attività che comporta un limitato grado di Complessità in ambito settoriale definito	Da 1 a 6		20	
	Svolge attività che comporta un medio grado di Complessità in ambito Distrettuale /Dipartimentale/Ospedaliero	Da 7 a 14			
	Svolge attività che comporta un elevato grado di Complessità in ambito Aziendale	Da 15 a 20			
Grado di Competenze Funzionale o Professionale	Competenze tecniche gestionali organizzative di base limitate alla struttura di appartenenza	Da 1 a 8		20	
	Competenze tecniche e gestionali organizzative specifiche della struttura di appartenenza in ambito Distrettuale/ Dipartimentale/Ospedaliero	Da 9 a 15			
	Competenze tecniche e gestionali organizzative elevate in ambito Aziendale	Da 16 a 20			
Valenza Strategica dell'Incarico	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa	Da 1 a 8		20	
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero ;Distrettuale; Dipartimentale	Da 9 a 15			
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale	Da 16 a 20			
Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito della struttura di appartenenza.	Da 1 a 3		10	
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Distrettuale/Dipartimentale/Ospedaliero	Da 4 a 6			
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Aziendale	Da 7 a 10			
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>100</b>	
		Importo economico Minimo €	Importo economico Medio €	Importo economico Alto €	Importo economico Max €
Importo economico indennità di funzione media		4.000,00	4.800,00	7.500,00	9.500,00
Punteggio incarico		40-60	61-80	81-90	91-100

**TABELLA F CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO - TECNICO E PROFESSIONALE ( PESATURA ELEVATA )**

CRITERI	DESCRIZIONE			PUNTEGGIO MASSIMO
		PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
Dimensione Organizzativa di Riferimento	Responsabile di un settore o articolazione aziendale semplice	Da 1 a 8		15
	Responsabile di un settore o articolazione aziendale di media complessità	Da 9 a 11		
	Responsabile di un settore o articolazione Aziendale di elevata complessità amministrativo tecnica e professionale con rilevante autonomia operativa.	Da 12 a 15		
Livello di Governo dei Processi	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità in ambito settoriale definito	Da 1 a 7		15
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza in ambito ultrasettoriale.	Da 8 a 11		
	Svolge attività di coordinamento amministrativo tecnico professionale in ambito Aziendale che comportano un elevato grado di responsabilità e competenza	Da 12 a 15		
Grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale	Svolge attività che comporta un limitato grado di Complessità in ambito settoriale definito	Da 1 a 6		20
	Svolge attività che comporta un medio grado di Complessità in ambito Distrettuale /Dipartimentale/Ospedaliero	Da 7 a 14		
	Svolge attività che comporta un elevato grado di Complessità in ambito Aziendale	Da 15 a 20		
Grado di Competenze Funzionale o Professionale	Competenze tecniche gestionali organizzative di base limitate alla struttura di appartenenza	Da 1 a 8		20
	Competenze tecniche e gestionali organizzative specifiche della struttura di appartenenza in ambito Distrettuale/ Dipartimentale/Ospedaliero	Da 9 a 15		
	Competenze tecniche e gestionali organizzative elevate in ambito Aziendale	Da 16 a 20		
Valenza Strategica dell'Incarico	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa	Da 1 a 8		20
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero ;Distrettuale; Dipartimentale	Da 9 a 15		
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale	Da 16 a 20		
Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito della struttura di appartenenza.	Da 1 a 3		10
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Distrettuale/Dipartimentale/Ospedaliero	Da 4 a 6		
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Aziendale	Da 7 a 10		
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>
		Importo economico Minimo €	Importo economico Max €	
Importo economico incarico di funzione elevato		9.501,00	13.500,00	
Punteggio incarico		75-95	96-100	



**TABELLA G CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE DEL RUOLO SOCIO-SANITARIO ( PESATURA MEDIA )**

CRITERI	DESCRIZIONE	Posizione Organizzativa			
		PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO	
Dimensione Organizzativa di Riferimento	Responsabile di un settore o articolazione aziendale semplice	Da 1 a 8		15	
	Responsabile di un settore o articolazione aziendale di media complessità	Da 9 a 11			
	Responsabile di un settore o articolazione Aziendale di elevata complessità amministrativo tecnica e professionale con rilevante autonomia operativa.	Da 12 a 15			
Livello di Governo dei Processi	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità in ambito settoriale definito	Da 1 a 7		15	
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza in ambito ultrasettoriale.	Da 8 a 11			
	Svolge attività di coordinamento amministrativo tecnico professionale in ambito Aziendale che comportano un elevato grado di responsabilità e competenza	Da 12 a 15			
Grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale	Svolge attività che comporta un limitato grado di Complessità in ambito settoriale definito	Da 1 a 6		20	
	Svolge attività che comporta un medio grado di Complessità in ambito Distrettuale /Dipartimentale/Ospedaliero	Da 7 a 14			
	Svolge attività che comporta un elevato grado di Complessità in ambito Aziendale	Da 15 a 20			
Grado di Competenze Funzionale o Professionale	Competenze tecniche gestionali organizzative di base limitate alla struttura di appartenenza	Da 1 a 8		20	
	Competenze tecniche e gestionali organizzative specifiche della struttura di appartenenza in ambito Distrettuale/ Dipartimentale/Ospedaliero	Da 9 a 15			
	Competenze tecniche e gestionali organizzative elevate in ambito Aziendale	Da 16 a 20			
Valenza Strategica dell'Incarico	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa	Da 1 a 8		20	
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero ;Distrettuale; Dipartimentale	Da 9 a 15			
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale	Da 16 a 20			
Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito della struttura di appartenenza.	Da 1 a 3		10	
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Distrettuale/Dipartimentale/Ospedaliero	Da 4 a 6			
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Aziendale	Da 7 a 10			
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>	<b>100</b>	
		Importo economico Minimo €	Importo economico Medio €	Importo economico Alto €	Importo economico Max €
Importo economico indennità di funzione media		4.000,00	4.800,00	7.500,00	9.500,00
Punteggio incarico		40-60	61-80	81-90	91-100

**TABELLA H CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE DEL RUOLO SOCIO-SANITARIO ( PESATURA ELEVATA )**

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTI		PUNTEGGIO MASSIMO
			PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
Dimensione Organizzativa di Riferimento	Responsabile di un settore o articolazione aziendale semplice	Da 1 a 8		15
	Responsabile di un settore o articolazione aziendale di media complessità	Da 9 a 11		
	Responsabile di un settore o articolazione Aziendale di elevata complessità amministrativo tecnica e professionale con rilevante autonomia operativa.	Da 12 a 15		
Livello di Governo dei Processi	Svolge attività che comporta un limitato grado di responsabilità in ambito settoriale definito	Da 1 a 7		15
	Svolge attività che comportano un medio grado di responsabilità e competenza in ambito ultrasettoriale.	Da 8 a 11		
	Svolge attività di coordinamento amministrativo tecnico professionale in ambito Aziendale che comportano un elevato grado di responsabilità e competenza	Da 12 a 15		
Grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale	Svolge attività che comporta un limitato grado di Complessità in ambito settoriale definito	Da 1 a 6		20
	Svolge attività che comporta un medio grado di Complessità in ambito Distrettuale /Dipartimentale/Ospedaliero	Da 7 a 14		
	Svolge attività che comporta un elevato grado di Complessità in ambito Aziendale	Da 15 a 20		
Grado di Competenze Funzionale o Professionale	Competenze tecniche gestionali organizzative di base limitate alla struttura di appartenenza	Da 1 a 8		20
	Competenze tecniche e gestionali organizzative specifiche della struttura di appartenenza in ambito Distrettuale/ Dipartimentale/Ospedaliero	Da 9 a 15		
	Competenze tecniche e gestionali organizzative elevate in ambito Aziendale	Da 16 a 20		
Valenza Strategica dell'Incarico	Grado di strategicità in ambito di Unità Operativa	Da 1 a 8		20
	Grado di strategicità in ambito Ospedaliero ;Distrettuale; Dipartimentale	Da 9 a 15		
	Grado di strategicità in Ambito Aziendale	Da 16 a 20		
Affidamento di Programmi di Aggiornamento Tirocinio e Formazione	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito della struttura di appartenenza.	Da 1 a 3		10
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Distrettuale/Dipartimentale/Ospedaliero	Da 4 a 6		
	Promozione della formazione e tutoraggio in ambito Aziendale	Da 7 a 10		
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>
		Importo economico Minimo €	Importo economico Max €	
Importo economico incarico di funzione elevato		9.501,00	13.500,00	
Punteggio incarico		75-95	96-100	