LA FP CGIL FIRMA IL CCDI PER LA PARTE INERENTE LA PEO CON ESCLUSIONE DEL REGOLAMENTO DI INCARICHI DI FUNZIONE IN QUANTO NON RIENTRA NELLA CONTRATTAZIONE, E PRESENTA SERI DUBBI DI LEGITTIMITÀ

FP CGIL

Faccio mia la dichiarazione della FPCGIL

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE COMPARTO SANITA'
2016 - 2018

PER LA CISL FP SI FIRMA CON ESPLICITA RISERVA, INTENDENDOSI APPROVARE SOLO LA P.E.O. IN OSSEQUIO AGLI ARTT. 5 E 8 CCNC 2018 COME DA DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALLEGATA A VERBALE.

FSI SI CONCORDA CON LA CIRL

I CCIA SI INTENDE APPROVATO COMPRENSIVO DI TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI DA EROGARE SIMULTANEAMENTE PEO - INCARICHI DI FUNZIONE

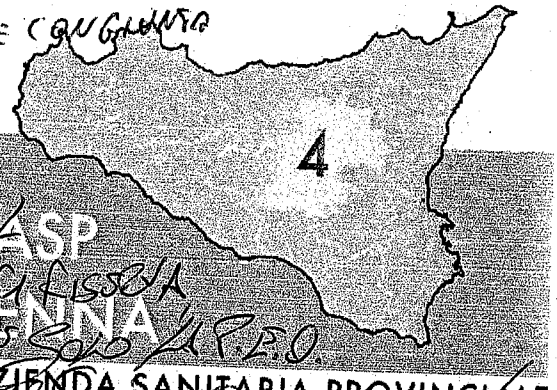
4

ASP ENNA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

PER LA FIALS CONFSAL SI FIRMA CON ESPLICITA RISERVA INTENDENDOSI APPROVARE SOLO LA P.E.O. IN OSSEQUIO AGLI ART. 5 E 8 CCNL 2016/2018 COME DA DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALLEGATA AL VERBALE

RSU. SI ASSOCIA ALLA DICHIARAZIONE DELLA CISL.



CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'INDIVIDUAZIONE ED UTILIZZO
RESIDUI ANNI 2016 E 2017 E RISORSE ANNO
2018 PERSONALE COMPARTO SANITA'

GIÀ SOTTOSCRITTO IN DATA 18/9/2018

FSI - USAE APPROVA IL CCIA IN ORDINE ALLE P.E.O. CON ESCLUSIONE DEL REGOLAMENTO DI FUNZIONE

LE RSU UIL FPL APPROVA IL CONTRATTO INTEGRATIVO INTEGRALE COMPRENSIVO DEI REGOLAMENTI APPROVATI IN DATA 18/9/2018

INDICE

	Pag
PREMESSE	2
COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE	3
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	
ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE	4
ART. 2 DECORRENZA TEMPI E PROCEDURE	5
ART. 3 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE	5
ART. 4 SOGGETTI E MATERIE DEL CCIA	7
ART. 5 TEMPI E PROCEDURE DEL CCIA	9
ART. 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO	11
TITOLO II RISORSE ECONOMICHE E DETERMINAZIONE DEI FONDI	
ART. 7 DETERMINAZIONE DEI FONDI	11
ART. 8 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI (ART. 80 CCNL 2016-2018)	19
ART. 9 FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 2016-2018)	20
TITOLO III PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	
ART. 10 P.E.O. MODALITA' E PROCEDURE. DESTINAZIONE RISORSE	22
TITOLO IV INCARICHI DI FUNZIONE E DI COORDINAMENTO	
ART. 11 ISTITUZIONE GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE. DESTINAZIONE RISORSE	25
ART. 12 CONFERIMENTO DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	26
ART. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEGLI INCARICHI	27
ART. 14 REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI: PERSONALE SANITARIO E ASSISTENTE SOCIALE COLLABORATORE	28
ART.15 REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI: PERSONALE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE E TECNICO	30
ART. 16 INDENNITA' DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO	31
ART. 17 REGOLAMENTO INCARICHI DI FUNZIONE	32
ART. 18 DECORRENZA E DISAPPLICAZIONI	32
TITOLO V CONDIZIONI DI LAVORO	
ART. 19 LAVORO STRAORDINARIO	33
ART. 20 PRONTA DISPONIBILITA'	34
ART. 21 INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO	34
TITOLO VI PREMIALITA' E PERFORMANCE	
ART. 22 RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI	37
ART. 23 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PREFORMANCE	37
ART. 24 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	38
ART. 25 ATTIVITA' PROGETTUALI	38
TITOLO VI NORME FINALI E TRANSITORIE	
ART. 26 NORMA FINALE	39
ALLEGATI	
1. REGOLAMENTO PROCEDURE DI CONFERIMENTO INCARICHI DI FUNZIONE AL PERSONALE DELL' AREA DEL COMPARTO DELL' ASP DI ENNA	
2. REGOLAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
3. PROSPETTO	
4. PROSPETTO	
5. Revisione	

L'anno Duemila diciotto, il giorno diciotto (18) del mese di Settembre alle ore 10,00 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 **l'ipotesi** di contratto collettivo integrativo aziendale riguardante l'individuazione ed utilizzo dei residui anni 2016 / 2017 e le risorse dell'anno 2018, per il personale del Comparto Sanità.

PREMESSE

In data 21 maggio 2018 alle ore 14.30 è stato sottoscritto definitivamente dall' ARAN e le OO. SS di categoria CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS FSI/FSI USAE, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) concernente il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica, incluse disposizioni di precedenti CC.NN.LL. in esso riconfermate o non specificatamente abrogate o modificate.

Ai sensi dell'art. 9 comma 2 del suddetto CCNL, giusta Deliberazione n.240 del 18 giugno 2018, integrata con deliberazione n. 522 del 3.09.2018, è stata costituita la delegazione trattante dell'A.S.P. di Enna.

A seguito della sottoscrizione del CCNL di cui in premessa la O.S. UIL con nota del 12.07.2018, acquisita al protocollo aziendale il 13.07.2018 al n. 322103, ha fatto pervenire una piattaforma che, con nota n. 00025619 del 19.07.2018 è stata trasmessa alle altre OO.SS.

Che , in base all'art. 9 comma 3 del CCNL del 21 Maggio 2018, il quale prevede che "*L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione*" in data 30 Luglio 2018

l'Azienda ha convocato la RSU e le OO.SS. per la discussione della suddetta proposta dando formale avvio al negoziato.

A seguito del suddetto confronto sindacale l'Azienda ha ritenuto di utilizzare la piattaforma pervenuta quale base per la formulazione del presente accordo dando atto che, ai sensi dell'art. 9 comma 5, ultimo capoverso del CCNL del 21 maggio 2018, " *Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45."*

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione trattante dell'A.S.P. di Enna, costituita ai sensi ai sensi dell'art. 9 comma 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, giusta Deliberazione n.240 del 18 giugno 2018, integrata con deliberazione n. 522 del 3.09.2018, è così composta:

- per la parte pubblica:
  - dal Direttore Generale dell'A.S.P. o da suo delegato;
  - dal Direttore Amministrativo dell'A.S.P. o da suo delegato
  - dal Direttore Sanitario dell'A.S.P. o da suo delegato
  - dal Resp.le del Servizio Risorse Umane dell'Azienda o da suo delegato
  - dal Resp.le del Servizio Trattamento Economico del Personale
  - dal Resp.le della U.O.C. Amministrativa Umberto I in qualità di Responsabile delle relazioni sindacali
  - dai titolari dei Servizi Amministrativi e Sanitari interessati o loro delegati

- per la parte sindacale:

  - dalle RSU costituite a norma dell'accordo del 7-8-98 s.m.i.;
  - dai rappresentanti delle OO. SS. firmatarie del C.C.N.L. 21/05/2018 formalmente accreditati.

Tutto ciò premesso e tenuto conto di quanto riportato nel C.C.N.L. 21/05/2018 e, nelle parti non disapplicate, dei precedenti CC.NN.LL., nonché nel CCIA del

DEL 18 SETTEMBRE 2018

18/12/2013, le parti suindicate, come su costituite, al termine della riunione hanno sottoscritto la ipotesi di contratto integrativo aziendale riguardante l'individuazione e l'utilizzo dei residui anni 2016 e 2017 e delle risorse dell'anno 2018, relativo al personale dipendente del Comparto Sanità dell'ASP di Enna CHE, AI SENSI DELL' ART. 40BIS DEL D.LGS 165/01, E' STATO FAVOREVOLMENTE ESITATO NELLA SEDUTA DEL 12/11/18 DAL COLLEGIO SINDACALE AZIENDALE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART .1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in seguito denominato CCIA, è finalizzato all' utilizzo dei residui degli anni 2016 e 2017 e all'individuazione e utilizzo risorse per l' anno 2018 , relativamente ai fondi contrattuali, con riferimento in ambito aziendale, all'applicazione di tutti gli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale dal CCNL , in un'unica sessione negoziale , nonché dalle disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.LL. confermate e non disapplicate dagli stessi .

2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si pone in conformità al nuovo CCNL relativamente all'utilizzo delle risorse contrattuali stabili dei fondi anni 2016 - 2017, e della determinazione anno 2018 relativamente alle risorse "fondi contrattuali" del comparto sanità, come da atti deliberativi dell'Azienda.

3. 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.

4. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 5 del CCNL del 21 maggio 2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le

diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

ART 2
DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCIA si attua a partire dal giorno successivo della sottoscrizione definitiva.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo, di cui al comma precedente.

3. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza si rinnova tacitamente, e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo.

4. Per le parti relative ad istituti di carattere annuale il CCIA può essere rinnovato previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del CCNL.

5. In caso di controversie sull'interpretazione, le parti s'incontrano tempestivamente per definire contestualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art 11, del CCNL 1998/2001 e s.m.i., e dal D.lgs. 29/1993.

ART 3
ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE E MONITORAGGIO SULLE ASSENZE

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art.8, comma 3(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art.83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo

determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art.83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

6. In particolare le parti danno mandato all'Organismo di procedere all'analisi dei dati sulle assenze del personale, anche in serie storica e di valutarne cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

7. Le parti danno atto che nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 80, comma 4(Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

8. Le parti si impegnano ad individuare l'Organismo Paritetico entro 60 giorni dall'approvazione del CCIA da parte del Collegio Sindacale dell'Azienda.

ART 4
SOGGETTI E MATERIE DEL PRESENTE CCIA

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal nuovo CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL comparto sanità sottoscritto in data 21 maggio 2018.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5(Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);

i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4(Contratto di somministrazione);

j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);

m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi);

n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

ART 5

TEMPI E PROCEDURE DEL CCIA

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 5 del CCNL del 21 maggio 2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8, comma 5(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 8, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 6 del presente CCIA (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi

trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m)(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 6 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto

collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

ART 6

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO II

RISORSE ECONOMICHE E DETERMINAZIONE DEI FONDI

ART. 7

DETERMINAZIONE DEI FONDI

Premesse

Premesso che il D.lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti.

Le suddette risorse, destinate al finanziamento degli istituti contrattuali di carattere economico, sono quantificate annualmente nei fondi contrattuali previsti nel CCNL per il personale non dirigente del Comparto del SSN , con modalità previste dai contratti nazionali nell' osservanza delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative nazionali e regionali, dei vincoli di bilancio e delle misure di contenimento della spesa e costituiscono oggetto di contrattazione integrativa aziendale.

Al fine di assicurare una corretta gestione contabile e amministrativa delle risorse e del loro utilizzo i fondi contrattuali sono quantificati annualmente e adottati formalmente con atto deliberativo della Direzione Aziendale e i relativi importi imputati in bilancio e inseriti nel costo del personale nell' anno di riferimento.

I Fondi contrattuali sono determinati in via provvisoria nell' anno di riferimento e in via definitiva nell' anno successivo.

Ai fini della presente concertazione, con riferimento alla determinazione e all' utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali le parti preliminarmente prendono atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del personale non dirigente dell'area del Comparto, avente validità per il triennio 1 gennaio 2016 / 31 dicembre 2018 che innova dall' anno 2018, come di seguito rappresentato, la materia dei fondi contrattuali.

Relativamente agli anni 2016 e 2017:

- si prende atto che, a seguito degli incrementi di cui all' art. 76 del valore delle fasce retributive e, in applicazione del comma 3 – lett.- a dell' art. 81 del nuovo CCNL il fondo ex art.9 del CCNL 31/07/2009 "Fondo per il finanziamento, delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" è stato rideterminato, per ciascun anno di competenza, sempre nel rispetto delle vigenti normative contrattuali e legislative, per adeguarne gli importi alla nuova normativa contrattuale.
- Si dà atto che, con riferimento all' incremento delle indennità accessorie, (straordinario) retribuite a valere sulle risorse del fondo art. 7 " Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" ,il cui importo base è determinato sulle voci stipendiali oggetto di incremento del nuovo CCNL, il suddetto fondo, che dal 2018 confluisce integralmente nel nuovo fondo art. 80, in mancanza di espressa previsione contrattuale, non viene momentaneamente integrato fatte salve eventuali chiarimenti successivi, e la rivalutazione del lavoro straordinario trova copertura nel fondo stesso.

1.- FONDI ANNO 2016

1.a - L' ammontare dei fondi, di cui agli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 31/07/2009, confermativo dei precedenti CCCCNNLL., dell'anno 2016, costituiti come in premessa indicato, già oggetto di informativa alle OO.SS. e alla RSU, quantificato in via provvisoria con delibera 282/2016, è stato determinato in via definitiva, negli importi di seguito riportati, con delibera n. 368 del 18 maggio 2017:

Fondo per i compensi di lavoro straordinario
e per la remunerazione di particolari condizioni
di disagio, pericolo o danno (art. 7 CCNL 31.07.2009) €. 2.861.330,90

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento
dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni
individuali" (art. 8 CCNL 31.07.2009) €. 2.646.678,79

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive,
delle posizioni organizzative, del valore comune
delle ex indennità di qualificazione professionale
e dell'indennità professionale specifica"
(art.9 CCNL 31.07.2009) €. 5.980.834,59

In conseguenza degli incrementi di cui al nuovo CCNL 2016 – 2018, con delibera n. 533 del 10 settembre 2018 il fondo ex art. 9 del CCNL 31.07.2009 per l'anno 2016 è rideterminato, come si evidenzia nell' "All. 1 "della presente ipotesi, da **€ 5.980.834,59** ad **€ 5.999.334,47**, di conseguenza per l'anno 2016 l'ammontare complessivo dei fondi contrattuali del comparto è rideterminato da **€. 11.488.844,28** a **€. 11.507.344,16**.

1.b - Quindi le parti prendono atto che, come si evince dai dati contabili

"PROSPETTO UTILIZZO FONDI ANNO 2016 E RESIDUI" "All. 2A - 2B e 2C", predisposti dal Servizio Risorse Umane, le risorse dei fondi sopraindicati non sono state interamente utilizzate ma presentano le seguenti economie

Fondo art. 7	- (condizioni disagio)	€. 431.574,57
Fondo art. 8	- (produttività)	€. 172.202,57
Fondo art. 9	- (fasce)	€. 233.617,32

1.c - Per quanto attiene l'utilizzo delle suddette risorse residue si concorda quanto segue:

Residui fondo art. 7 pari a €. 431.574,57

- €. 420.000,00 sono rese disponibili e assegnate, con le modalità previste dall' art. 30, comma 5, del CCNL 19/04/2004 al Fondo art. 8 "Fondo Produttività "
- €. 11.574,57 restano temporaneamente accantonati per eventuali pendenze

Residui fondo art. 8 pari €. 172.202,57

- restano al fondo e saranno ridistribuiti con le risorse di cui al punto precedente

Residui fondo art. 9 pari a €. 233.617,31

- €. 218.000,00 nel nuovo fondo art.81 "Fondo Premialità e Fasce "in applicazione del comma 7 dell'art. 80 del CCNL del CCNL 21 maggio 2018
- €. 15.607,66 15.617,32 temporaneamente accantonate per il riconoscimento del trattamento economico più favorevole al personale proveniente da altre Aziende.

2 - FONDI ANNO 2017

2.a - Per l'anno 2017 i 3 fondi contrattuali di cui agli artt. 7,8 e 9 del CCNL 31/07/2009, confermativo dei precedenti CCCCNNLL. sono stati determinati, in ossequio a quanto stabilito dall' art. 23, comma 2, del D.lgs. n.75/2017 che così recita:

"Nelle more.....a decorrere dal1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data è abrogato l'art.1 comma 236 della Legge 208/15".

nello stesso importo dell'anno 2016.

L' ammontare dei fondi dell'anno 2017, quantificato in via provvisoria con delibera 368/2017, parzialmente modificata con delibera 133/2018, è quello determinato in via definitiva, negli importi di seguito riportati, con delibera n. 245 del 13 giugno 2018

Fondo per i compensi di lavoro straordinario
e per la remunerazione di particolari condizioni
di disagio, pericolo o danno" (art. 7 CCNL 31.07.2009) €. 2.861.330,90

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento
dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni
individuali" (art. 8 CCNL 31.07.2009) €. 2.646.678,79

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive,
delle posizioni organizzative, del valore comune
delle ex indennità di qualificazione professionale
e dell'indennità professionale specifica"
(art.9 CCNL 31.07.2009) €. 5.980.834,59

Come per l'anno 2016, in conseguenza degli incrementi di cui al nuovo CCNL 2016 – 2018, con delibera n. 533 del 10 settembre 2018 l'ammontare del fondo ex art. 9 del CCNL 31.07.2009, per l'anno 2017 è rideterminato, come evidenziato dall' "All. 1"del presente provvedimento, come segue: da € 5.980.834,**59** ad **€. 5.999.334,47**, di conseguenza per l'anno 2017 l'ammontare complessivo dei fondi contrattuali del comparto è rideterminato da €. **11.488.844,28** a €. **11.507.344,16.**

2.b - Relativamente all' utilizzo delle risorse disponibili considerato che, non è stato possibile sottoscrivere il contratto integrativo, le parti, visto il comma 3 dell' art. 2 (decorrenza, tempi e procedure di applicazione) del CCIA Anno 2015 che così prevede: " Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo" danno atto che, in mancanza di nuovi i criteri di ripartizione delle risorse, si è operato secondo le modalità stabilite dal suddetto CCIA e/o secondo le indicazioni emerse , per esigenze particolari, e concordate di volta in volta in sede di delegazione trattante.

2.c - I suddetti fondi, come si rileva dalla tabella "PROSPETTO UTILIZZO FONDI 2017 E RESIDUI", "All. 3A, 3B e 3C, non sono stati completamente utilizzati, ma presentano delle economie che alla data del 31.08.2018 per ciascun fondo sono pari a :

Fondo art. 7 - (condizioni disagio)	€. 387.292,72
Fondo art. 8 - (produttività)	€. 2.547.675,29
Fondo art. 9 - (fasce)	€. 295.107,66

2.d - Per quanto attiene l'utilizzo delle suddette risorse residue si concorda quanto segue:

Residui fondo art. 7 pari a €. 387.292,72

- €. 350.000,00 sono resi disponibili e assegnati, con le modalità previste dall' art. 30, comma 5, del CCNL 19/04/2004 al Fondo art. 8 "Fondo Produttività "
- €. 37.292,72 restano temporaneamente accantonati per eventuali pendenze

Residui fondo art. 8 pari €. 2.547.675,29

L' ammontare del fondo è pressoché integro atteso che ancora non è stata pagata la produttività dell'anno 2017.

Le suddette risorse, comprensive delle quote necessarie alla liquidazione dei progetti autorizzati dell'anno 2017, per i quali non si è ancora conclusa la rendicontazione, vanno al fondo produttività

Si procederà a sollecitare i Responsabili dei progetti al fine di procedere in tempi brevi alla liquidazione e quantificare le reali risorse per la produttività collettiva.

Residui fondo art. 9 pari a €. 295.107,66

Come si evince dai prospetti allegati, le "economie" a valere sul fondo ex art. 9 sono pari a €. 295.107,66 al netto delle risorse, pari complessivi €. 78.114.50 (€. 28.534.50 coordinamenti e 49.580.00 posizioni organizzative), a destinazione vincolata per l'attribuzione di nuovi coordinamenti e posizioni organizzative in applicazione dell'art. 76 del CCIA sottoscritto in data 18/12/2013 e adottato con delibera n.2092/2013.

Le parti concordano di:

- accantonare temporaneamente una quota, pari a €. 15.107,66 della suddetta somma non spesa per il mantenimento del trattamento economico più favorevole al personale del comparto sanità assunto per concorso, per mobilità o per incarico provenienti da altre aziende, giusta disposizione pervenuta via pec al settore risorse umane dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna dall'ARAN con Prot. n. E 0009326/2017 del 22 dicembre 2017 in ossequio all'art.31 comma 10 del CCNL del 7 aprile 1999;
- di destinare Euro 280.000,00di risorse stabili del fondo ex Art. 9 CCNL 31/07/2009 per l'attribuzione di nuove progressioni economiche con decorrenza economica dall'anno di approvazione delle graduatorie, distinte ai soli fini giuridici per anno di maturazione dei requisiti: 2016 – 2017 – 2018 in base alle risorse disponibili al 1° gennaio di ciascun anno.

3- FONDI ANNO 2018

Premesse

In conformità al nuovo CCNL, sottoscritto il 21 maggio 2018, concernente il periodo 1 gennaio 2016 /31 dicembre 2018, a decorrere dal 2018 i 3 fondi contrattuali di cui

agli artt. 7 – 8 e 9 del CCNL 31.07.2009, confermativo dei precedenti contratti, sono ricondotti a 2 nuovi fondi declarati agli artt. 80 e 81 del nuovo CCNL

ANNO 2017	ANNO 2018
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" (art. 7 CCNL 31.07.2009)	Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art.80 CCNL 21.05.2018)
Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009)	Fondo premialità e fasce (art.80 CCNL 21.05.2018)
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.2009)	

Per l'anno 2018 l'ammontare provvisorio dei 2 nuovi fondi:

- art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi
- art. 81 Fondo premialità e fasce

è stato costituito secondo le regole e le procedure contrattualmente definite, come illustrato nella relazione allegata "All.4 ", e il loro ammontare complessivo, in ossequio a quanto stabilito dall' art. 23, comma 2, del D.lgs. n.75/2017 che prevede che *"a decorrere dal1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."* deve essere rapportato alla somma dei 3 fondi dell' anno 2016.

3.a - Alla luce del nuovo CCNL 2018 che riduce da tre a due i fondi contrattuali con la possibilità di trasferimento di alcune risorse fra i due fondi, esaminato il prospetto " All. 4 A "le parti danno atto che per l'anno 2018:

- Il fondo ex art. 7 confluisce nella totalità del suo ammontare al nuovo fondo art. 80 del CCNL 2016/2018

- Il fondo ex art.8 confluisce nella totalità del suo ammontare al nuovo fondo art. 81 del CCNL 2016/2018

- Il fondo ex art. 9, esaminato il prospetto contabile "all.2" di utilizzo delle risorse, redatto per voce, in applicazione del CCNL 2016/2018 viene come ripartito come dai prospetti allegati.

3.b - Le parti concordano nel dare atto che l'ammontare dei fondi contrattuali 2016, 2017 e 2018, come sopra determinati, attesa la novità introdotta dal nuovo CCNL 2016-2018 potrebbe essere oggetto di revisione a seguito approfondimento /o chiarimenti da parte dei tavoli tecnici

ART. 8
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI
(ART. 80 CCNL 2016-2018)

1. Risorse per la costituzione fondo

Il fondo di cui all' art. 80 del CNNL 21 maggio 2018, di nuova istituzione, come esplicitato al precedente art. 7, è costituito dalla fusione di risorse provenienti dai due fondi di cui agli artt. 7 e 9 del CCNL 31.07.2009 consolidate al 31.12.2017, e precisamente:

- Dalla totalità delle risorse del precedente fondo ex art.7 (condizioni di lavoro
- di quota parte delle risorse (risorse per posizioni organizzative, coordinamento, valore comune ex indennità di qualificazione professionale risorse per ex indennità professionale specifica Tabella C) del fondo ex art. 9
- è incrementato, come indicato nella relazione allegata, con risorse aventi carattere di certezza e con risorse aventi carattere di variabilità di anno in anno.

2 - Istituti di carattere economico finanziati dal fondo

Il fondo di cui al presente articolo serve a finanziare:

a. il lavoro straordinario

b. l'indennità di pronta disponibilità ed eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità

c. le diverse indennità correlate alle condizioni di lavoro

d. il valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e Indennità Professionale Specifica (Tabella C CCNL 5/6/2006)

e. gli incarichi di Posizione organizzativa e di coordinamento già assegnati

f. gli incarichi di funzione organizzativa e professionale

g. eventuali nuovi incarichi di funzione

ART. 9

FONDO PREMIALITA' E FASCE

(ART. 81 CCNL 2016-2018)

1 - Risorse costituzione fondo

Il fondo di cui all' art. 81 del CNNL 21 maggio 2018, di nuova istituzione, come esplicitato al precedente art. 7, è costituito dalla fusione di risorse provenienti dai due ex fondi di cui agli artt. 8 e 9 del CCNL 31.07.2009 consolidate al 31.12.2017, e precisamente:

- dalla totalità delle risorse stabili del precedente fondo ex art.8" Fondo Produttività collettiva..." consolidato anno 2017

- dalla quota di risorse di cui art. all' 9 destinate al finanziamento fasce retributive è incrementato, come indicato nella relazione allegata, con risorse aventi carattere di certezza e con risorse aventi carattere di variabilità di anno in anno.

2. Istituti di carattere economico finanziati dal fondo

Il fondo di cui al presente articolo serve a finanziare:

a. compensi collegati alla performance organizzativa

b. i compensi collegati alla performance individuale

c. nuove fasce economiche

d. incremento del fondo art. 80

e. misure di welfare integrativo

f. trattamenti accessori connessi a specifiche disposizioni di legge (es. progettazione).

3. Ripartizione risorse

In ordine alla ripartizione delle risorse all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) e al loro utilizzo : " rilevata dai competenti Uffici la spesa ad oggi sostenuta per le stesse finalità, nei nuovi valori comprensivi degli incrementi contrattuali , si determina la ripartizione delle risorse, in ragione d' anno (compresa 13^ mensilità ove prevista), all' interno di ciascuno dei due fondi come di seguito:

FONDO ART. 80

Lavoro straordinario	€. 400.000,00
Indennità pronta disponibilità	€. 436.031,94
Indennità particolari condizioni di lavoro	€. 1.862.440,17
Valore Comune	€. 994.937,71
I.P.S.	€. 358.818,19
Ind. Coordinamento (parte fissa coord. già esistenti)	€. 71.275,83
Risorse destinate ai nuovi incarichi di funzione	€. 78.114,50
Somme non destinate (ancora da regolare)	€. 171.783,66

FONDO ART.81

Si conferma l'integrale destinazione delle risorse del fondo già art. 8 "Produttività"

per le finalità proprie del fondo	€. 2.646.678,79
Fasce retributive e ass. ad personam riassorbibile	€. 4.051.655,92
Residui fondo fasce anno 2017	€. 295.107,66
Produttività/Somme non utilizzate anni precedenti	€. 763.934,39
Produttività/ Somme non utilizzate anni precedenti fondo	€. 770.000,00

748317,07

CONDIZIONI LAVORO

TITOLO III

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

ART. 10

P.E.O. MODALITA' E PROCEDURE

DESTINAZIONE RISORSE

1. Il Servizio Risorse Umane ha provveduto a determinare in via definitiva i fondi contrattuali del comparto sanità destinati alla contrattazione integrativa aziendale per l'Anno 2017, specificatamente al 31.12.2017 per un importo stabile del fondo ex Art 9 CCNL 31/7/2009 pari a Euro **5.999.334,4** come da delibera n. 533 del 10 settembre 2018.

2. Detto fondo è determinato definitivamente per l'anno 2017 in ossequio al nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro Comparto Sanità per il triennio 2016-2018 sottoscritto definitivamente il 21 maggio 2018.

3. Le parti concordano di destinare €. 280.000,000 di risorse stabili del fondo ex Art. 9 CCNL 31/07/2009 per l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2018 a valere sul fondo ex art. 81 del CCNL 2016-2018.

4. Le parti si impegnano a riconoscere contestualmente il mantenimento economico più favorevole al personale del comparto sanità assunto per concorso o per mobilità o per incarico provenienti da altre aziende, giusta disposizione pervenuta via pec al settore risorse umane dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna dall'ARAN con Prot. n. E 0009326/2017 del 22 dicembre 2017 in ossequio all'art.31 comma 10 del CCNL del 7 aprile 1999, cosi come integrato dal.l'Art.6 del CCNL del 20.09.2001 (Clausola d'Interpretazione Autentica).

A tal fine viene accantonata la somma di €. 15.107,66 dei residui stabili del fondo fasce di cui all' art. 9 del CCNL 31.07.2009.

5. Le parti si impegnano ad approvare per *par condicio* gli stessi criteri di selezione "bando fasce 2015" approvato con atto deliberativo n. 454 del 15 Giugno

2016 in ossequio all'art 23 comma 2 e 3 del Decreto 150 /2009 e s.m.i, apportando le integrazioni richieste in sede di sottoscrizione della pre-intesa" che va applicato a tutto il personale sanitario amministrativo tecnico e professionale del comparto sanità.

6. Le parti concordano in ossequio ai dettami normativi vigenti, di prevedere quale requisito alla suddetta PEO'' non avere acquisito una nuova fascia retributiva negli ultimi 2 anni''

7. La decorrenza dell'attribuzione della fascia retributiva, per tutto il personale, a seguito di alcuni pareri sull'istituto delle PEO da parte dell'ARAN (n. 7086 del 13 settembre 2016 e della Ragioneria Generale dello Stato (n 49781 / 2017) viene fissata dal 1 gennaio dell'anno in cui l'Azienda procede all'approvazione delle graduatorie. Pertanto le fasce saranno attribuite, nel rispetto dei limiti delle risorse disponibili, con decorrenza economica dall'anno di approvazione delle graduatorie, distinte ai soli fini giuridici per anno di maturazione dei requisiti: 2016 – 2017 – 2018 in base alle risorse disponibili al 1° gennaio di ciascun anno.

8. Le parti danno altresì atto che l'art. 23 del D.lgs. 150/2009 (Progressioni economiche) così recita: 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

9. Le parti danno dunque altresì atto che le superiori disposizioni ribadiscono la natura selettiva della progressione economica orizzontale e cioè la illegittimità della progressione applicata "a pioggia" a tutti i dipendenti aventi diritto nonché della costante giurisprudenza in materia della Corte dei Conti (vedi fra tutte la sentenza n. 2/2015 della Corte dei Conti Sezione Giurisdizionale Sardegna - ASL Carbonia)

10. Le parti si impegnano a che le suddette procedure e le suddette graduatorie siamo definite e approvate entro l'anno 2018 previa approvazione dall'approvazione del CCIA da parte del Collegio Sindacale dell'Azienda.

11. Infine le parti concordano che all' art.40 "PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE", allegato e parte integrante del presente CCIA, del CCIA 2013 tutt'ora vigente, vengano apportate le seguenti modifiche, che non inficiano i criteri di selezione che sono stabiliti dal bando.

- **comma 1**

". CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 7 aprile 1999 (1998/2001) art. 35 "

è sostituito con

". CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 (2016/2018) "- - - -

comma 3

... "con particolare riferimento a quanto previsto dall' art. 18, comma 2, e art. 24, comma 2..."

è sostituito con

... "e con decorrenza dal 1.01.2019 secondo" .....

- **comma 5**

..... "all'art. 39 del contratto..."

è sostituito con

.....- "all'art. 81 del CCNL 2016-2018 "

- **comma 7 deleta**

..... "e comunque non oltre il 30 aprile," .....

- **comma 17**

....." da parte di un apposito collegio, nominato dall'Amministrazione..." **è sostituito con**

....." dell'Ufficio preposto Settore Personale" .....

- **comma 17 deleta**

....." dall' art. 18, comma 2, e art. 24, comma 2" .....

TITOLO IV
INCARICHI DI FUNZIONE E DI COORDINAMENTO
ART 11
ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE
DESTINAZIONE RISORSE

1. L' Azienda Sanitaria Provinciale di Enna in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione e di coordinamento nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi".

2. L' Azienda Sanitaria Provinciale di Enna provvede alla graduazione degli incarichi di funzione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti nel successivo articolo "Trattamento economico accessorio degli incarichi".

3. Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda.

4. La sovra ordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda nel rispetto di quanto previsto nei commi 3 e 9 dell'art. 16 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili professionali di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior).

5. Le parti danno atto che risulta indispensabile , stante l'attuale carenza, l'attivazione di nuovi incarichi di funzione di organizzazione e incarichi di funzione professionale di personale sanitario, amministrativo tecnico e professionale del comparto sanità, per un importo pari rispettivamente a Euro **49.580,00** da destinare

agli incarichi di funzione di organizzazione, e **28.534,50** da destinare agli incarichi di funzione professionale da attivare entro 60 giorni dall'approvazione del CCIA da parte del Collegio Sindacale dell'Azienda.

ART 12
CONFERIMENTO DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

1. Gli incarichi possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

2. L' Azienda Sanitaria Provinciale di Enna formula in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi.

3. Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda o Ente a domanda dell'interessato sulla base di avviso di selezione.

4. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività.

5. L'incarico è a termine. L'Azienda sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni.

6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura e di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni.

7. La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 del successivo articolo 13 (Trattamento economico accessorio degli incarichi). In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.

9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

10. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

ART 13
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEGLI INCARICHI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi" ed è costituito dall'indennità d'incarico. Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII Capo III del CCNL siglato in data 21 maggio 2018 (Indennità).

2. L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85.

3. L'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda.

4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico.

5. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018.

6. L' Azienda Sanitaria Provinciale di Enna 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 - rappresentante sindacale o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

ART 14
REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO E DEI PROFILI DI COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE E ASSISTENTE SOCIALE SENIOR

1. Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior i requisiti per il conferimento degli incarichi di funzione sono declinati secondo i criteri definiti nei commi seguenti.

2. L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

3. L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione di ogni singola Azienda o Ente

4. La funzione di coordinamento prevista Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite.

5. Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006. Il requisito richiesto per il conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D (livelli economici D e Ds). La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

6. L'incarico di funzione professionale, in attuazione del dettato di cui all'articolo 6 della Legge n. 43/06 nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.lgs. 502/92, può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto". Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

7. Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" è il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni.

8. Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.

9. Gli incarichi di organizzazione di cui al comma 3, relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

ART 15

REQUISITO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE APPARTENENTE AL RUOLO AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE

1. Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale gli incarichi di funzione possono essere o di organizzazione o professionale.

2. L' incarico di organizzazione comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale, per tale attività è requisito d' accesso la laurea Specialistica / Magistrale in relazione all'area di appartenenza e il master di management per le funzioni di coordinamento già attivato dai percorsi formativi autorizzati dal MIUR.

3. L'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia e va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione di ogni singola Azienda o Ente.

4. L'incarico professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistente.

5. Il requisito richiesto per l'incarico di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D (livelli economici D e Ds) e il possesso della Laurea Specialistica Magistrale o Laurea vecchio ordinamento.

Il requisito richiesto per l'incarico professionale è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D (livelli economici D e Ds), la Laurea Triennale nonché il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

ART 16

INDENNITA' DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO

1. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari –caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

2. L'indennità di cui al comma 1 compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le Aziende ed Enti abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art.8, comma 5 del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale).

3. L'indennità di coordinamento di cui al presente articolo è assorbita dall'indennità di incarico di cui all'art. 13 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi ivi previsti.

ART 17

DECORRENZA E DISAPPLICAZIONI

Si dà atto che, ai sensi dell'art 23 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- art.20 del CCNL del 7.4.1999 "Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni";
- art.21 del CCNL del 7.4.1999 e art.11 del CCNL del 20.9.2001 "Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca –Indennità di funzione";
- art.36 del CCNL del 7.4.1999, art.11 del CCNL del 20.9.2001 e art.49 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Misura dell'indennità di funzione";
- art. 10 CCNL del 20.9.2001 –II biennio economico, art.5 CCNL integrativo del 20.9.2001, art.19 del CCNL del 19.4.2004 e art.4 CCNL del 10.4.2008 "Coordinamento".

TITOLO V
CONDIZIONI DI LAVORO
ART 18
LAVORO STRAORDINARIO

Lavoro straordinario

1. Le parti richiamano quanto previsto all'art. 31 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018.
2. Le parti danno atto che, nel corso del 2016 e del 2017, la gestione delle risorse in questione si è realizzata, in continuità con quanto previsto nel CCIA 18/12/2013 e CCIA 2015 per come espressa previsione negli stessi. Si conferma, pertanto, quanto segue.
3. Il fondo di cui all'art. 7 del CCNL 31/07/2009 già art. 8 del CCNL 10.4.2008, già art.29 del CCNL 19/04/2004, già art. 38, comma 1, del CCNL 07/04/1999, risulta essere stato determinato secondo quanto riportato nell'allegato "1" al presente CCIA, al quale si fa espresso rinvio per i particolari. Al 01/01/2016 e al 1/01/2017 il fondo è stato determinato, definitivamente, in € 2.861.330,90.
4. Giusta CCIA dell'anno 2015, per l'anno 2016 e per l'anno 2017, le parti danno atto che l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario è stato confermato in € 400.000,00 pari ad un monte

ore complessivo annuo di straordinario attribuito alle macrostrutture aziendali di 20.000 ore.

5. Gli importi e i valori destinati di cui al precedente comma restano confermati anche per l'anno 2018.

6. Le parti danno atto che, stante che fino al 31 dicembre 2017 non sono state affidate posizioni organizzative, l'ammontare del Fondo in questione non ha tenuto conto del trasferimento di risorse da e verso il fondo di cui all'art. 9 del CCNL 31/07/2009, pari all'equivalente economico di 65 ore di straordinario pro-capite riferito all'indennità di funzione del personale incaricato di posizioni organizzative.

ART 19
PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Le parti confermano la vigente regolamentazione adottata con delibere n. 816 del 4.11.2015 (Regolamento pronta disponibilità) e n. 917 del 1.12.2015 (Piano Pronta Disponibilità Comparto)
2. Relativamente all' indennità di pronta disponibilità le parti stabiliscono la conferma dell'importo di €. 20,66 per turno intero per i turni fino a sei (6)
3. l'incremento del suddetto importo, a valere sul fondo art.80 del CCNL 21 maggio 2018, di € 10,00 per ogni turno eccedenti i sei.

ART 20
INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

1. **Indennità diverse - art. 86** - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 86 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018 dando atto che le indennità previste all' art.44 del CCNL 1.09.1995 e art. 41 del CCNL 7.04.1999 e art.25 del CCNL 19.04.2004 (che sono disapplicati) sono riconfermate o parzialmente modificate/ integrate come previsto all'art 86 del nuovo CCNL2018.

2. **Indennità Assistenza Domiciliare - art.87 -**. Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che al personale individuato al comma 1 dell'art. 87 che espleta in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare spetta l'attribuzione di una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sotto indicata:

a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;

b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi. (è disapplicato l'art. 26 del CCNL 19.04.2004)

3. **Indennità SERT - art.88**. Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, è confermata l'attribuzione di una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sotto indicata:

a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 lordi;

b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

(è disapplicato l'art. 27 del CCNL 19.04.2004)

4. **Indennità professionale specifica del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS. - art. 89 -** Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che:

- agli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso compete, secondo quanto previsto al punto 8 della tabella C del CCNL del 5.6.2006, un'indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo in € 764,36

- alle puericultrici corso spetta, secondo quanto previsto al punto 7 della tabella C del CCNL del 5.6.2006, un'indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo di € 640,41.

- Ai masso-fisioterapisti e massaggiatori compete, secondo quanto previsto al punto 6 della tabella C del CCNL del 5.6.2006, un'indennità professionale specifica

determinata nel valore annuo lordo in € 516,4 (è disapplicato l'art. 28 del CCNL 19.04.2004)

5. Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario –profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente – destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds. – art. 90 - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che:

- al personale collaboratore professionale sanitario - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds, è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento
- al personale collaboratore professionale sanitario esperto - poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto") - ex operatore professionale dirigente e al personale collaboratore sanitario esperto- poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto") profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica come previsto allo stesso punto 16 lett. a) della medesima tabella, compete l'indennità professionale specifica di € 433,82(è disapplicato l'art. 7 del CCNL 5.06.2006)

6. Altre indennità professionali specifiche - art. 91 - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che: è conferma che l'indennità professionale specifica per i seguenti profili:

- Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato) come previsto al punto 2 della tabella C del CCNL del 5.6.2006;
- Operatore tecnico coordinatore ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCNL del 19.4.2004 e come previsto al punto 5 della tabella C del CCNL del 5.6.2006.
- In merito al rischio radiologico, si conferma l'art. 5 del CCNL 20/9/2001, biennio economico 2000-2001. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai tecnici

di radiologia medica (ivi inclusi gli esperti poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto")) nella misura prevista ai punti15 lett. b) e 16 lett. b) della tabella C del CCNL del 5/6/2006.

7. **Indennità bilinguismo - art. 92** - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del CCNL siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che 1. È confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R.270/1987.

TITOLO VI

PREMIALITA' E PERFORMANCE

Art. 21

RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

Come previsto all'art. 84 del CCNL siglato in data 21Maggio 2018, le parti concordano che al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, viene destinata la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e di cui all'art. 81 comma 4 (Fondo premialità e fasce), con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e, specificamente, ai premi di cui all'art.81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce - Performance individuale) almeno il 30% di tali risorse.

ART. 22

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Le parti approvano il regolamento allegato2per il sistema di misurazione e valutazione della performance formulato in esecuzione degli aggiornamenti al d.lgs. 150/2009 disposti dal d.lgs. 74/2017 in esecuzione della Legge 124/2016.

2. Considerata la necessaria fase di implementazione del sistema e della relativa completa divulgazione e della necessaria attività formativa, le parti ne concordano la decorrenza a partire dall'1 gennaio 2019.

3. Per quanto riguarda la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi per l'anno 2018, le parti rimandano a quanto previsto dall'addendum al CCIA del 18/12/13 approvato in data 28/10/2015.

ART. 23
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Come previsto all'art. 82 del CCNL siglato in data 21Maggio 2018, le parti concordano che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda di cui all'articolo precedente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, viene definita in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ed è attribuibile ad una quota non superiore al 10% del personale valutato, stabilendo nelle ipotesi di ex- aequo quale criterio di preferenza nell'ordine le minori assenze e le maggiori età anagrafiche .

ART. 24
ATTIVITA' PROGETTUALI

Giusta CCIA dell'anno 2015, per l'anno 2016 e per l'anno 2017, le parti danno atto di aver confermato, nei vari incontri di cui in premessa, la volontà di destinare quota del Fondo a Progetti di rilevanza aziendale, predisposti a cura di varie UU.OO.CC. interessate, Le parti danno atto che, per l'anno 2016, tale importo risulta essere stato destinato alla totale copertura dell'unico progetto presentato relativo al c.d. "Trasporto

Secondario". Per l'anno 2017 si dà atto che, nel corso dell'anno, nei vari incontri di Delegazione Trattante le parti hanno approvato i seguenti progetti per i quali, a cura dei referenti, è stato già dato è in corso la rendicontazione.

AREA SANITARIA

- Completamento tranche 2017 *"Progetto trasporto secondario anno 2017"* approvato nella riunione del 22 agosto 2017. Referente Direzione Sanitaria Aziendale
- *"Progetto continuità assistenziale anno 2017"* approvato nella riunione del 22 agosto 2017. Referente Direzione Sanitaria Aziendale
- *"Progetto sistemazione vetrini anno 2017."* approvato nella riunione del 22 agosto 2017. Referente Direzione Sanitaria Aziendale

AREA AMMINISTRATIVA

- *"Progetto Energy Manager anno 2017."* referente UOC Servizio Tecnico, approvato nella riunione del 26 luglio 2017.

TITOLO VII
NORME FINALI E TRANSITORIE
Art. 25
NORMA FINALE

Data la volontà delle parti di chiudere l'accordo in data odierna, la parti si riservano di sottoscrivere un documento riepilogativo del presente accordo. Per quanto non previsto dal presente Accordo, si fa riferimento ai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti.

TITOLO VII

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 26

NORMA FINALE

Data la volontà delle parti di chiudere l'accordo in data odierna, la parti si riservano di sottoscrivere un documento riepilogativo del presente accordo. Per quanto non previsto dal presente Accordo, si fa riferimento ai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti.

PARTE PUBBLICA	OO.SS.	RSU
IL DIRETTORE GENERALE	CGIL - FP	
IL DIRETTORE SANITARIO	CISL-FPS	
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	UIL - FPL	
IL DIRETTORE UOC RISORSE UMANE	FSI	
IL RESPONSABILE DELLE RELAZIONI SINDACALI	FIALS	
IL RESPONSABILE UOS TRATTAMENTO ECONOMICO	FSI USAE	

"All. 1A"

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA
C.F. 01151150867
www.asp.enna.it

SERVIZIO: Risorse Umane

RIDETERMINAZIONE PER GLI ANNI 2016 E 2017 DEL FONDO ART.9 CCNL 31/07/2009

A seguito degli incrementi di cui all' art. 76 del valore delle fasce retributive e, in applicazione del comma 3 – lett.- a dell' art. 81 del nuovo CCNL 28 Maggio 2018, avente validità per il triennio 2016 /2018 con delibera n. 533 del 10 Settembre 2018 si è proceduto alla rideterminazione per gli anni 2016 e 2017 dell' ammontare del fondo di cui all' art.9 del CCNL 31/07/2009 "Fondo per il finanziamento, delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" .
A tal fine preliminarmente è stata presa in esame la nuova normativa contrattuale e sono state richiamate le normative di riferimento per anno di competenza. In particolare si è dato evidenza a:

- l'art. 81 comma 3 lett. a) del CCNL 2016/2018 che prevede che il nuovo Fondo Premialità e fasce *".....è stabilmente incrementato a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art 76 (incremento degli stipendi tabellari);.....(omissis)";*

- la dichiarazione congiunta n. 3 del medesimo CCNL in cui si esplicita che: *"In relazione agli incrementi del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e del Fondo premialità e fasce, rispettivamente previsti dall'art. 80, comma 3, lett. a) e dall'art. 81, comma 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti";*

- l'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) che prevede che per l'anno 2016 l'ammontare dei fondi non può superare quello determinato per l'anno 2015 e deve poi essere ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

- il D.Lgs. 75 che così prevede *".....Nelle more.....a decorrere dal1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale,.....non può*

superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data è abrogato l'art.1 comma 236 della Legge 208/15".

- del giudizio espresso da alcune sezioni della Corte dei Conti (CdC Puglia n. 99/2018, CdC Lombardia n. 200/2018) in merito alla sopracitata dichiarazione congiunta n. 3 relativa all' assoggettamento degli aumenti contrattuali ai limiti delle normative sopracitate.

Esaminate le normative di riferimento si è ritenuto opportuno assoggettare, prudenzialmente, la rideterminazione dei fondi contrattuali ai vincoli delle normative vigenti , fatta salva la possibilità di revisione sulla base di quanto sarà successivamente disposto da specifici indirizzi nel merito.

Alla luce di quanto sopra i fondi sono stati rideterminati come di seguito descritto:

FONDO FASCE RETRIBUTIVE ANNO 2016

AMMONTARE FONDO 2017 AL 31.12.2017 (DEL. N. 368 DEL 18.05.2017	€ 5.980.834,59
INCREMENTI ART. 81 CCNL 21 MAGGIO 2018	€. 18.499,88
TOTALE FONDO INCREMENTATO	€. 5.999.334,47
FONDO ANNO 2015	€. 6.042.552,71
DECURTAZIONI Legge 208/2015	0
FONDO RIDETERMINATO (DELB. 533 DEL 10.09.2018)	€.5.999.334,47

"All. 1"

FONDO FASCE RETRIBUTIVE ANNO 2017

AMMONTARE FONDO 2017 AL 31.12.2017 (DEL. N. 245 DEL 13.06.2018	€ 5.980.834,59
INCREMENTI ART. 81 CCNL 21 MAGGIO 2018	51.929,63
TOTALE FONDO INCREMENTATO	6.032.764,22
DECURTAZIONE ART. 23 D.LGS 75/2017	-33429,75
AMMONTARE FONDO 2017	5.999.334,47
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA (COORDINAMENTI)	-28.534,50
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLAATA (POSIZIONE ORGANIZZATIVE)	-49.580,00
RISORSE FONDO DISPONIBILI	5.921.219,97

Pertanto l' ammontare del fondo fasce l' anno 2017 risulta essere pari a

€. 5.999.334,47

nella stessa misura del fondo dell' anno 2016.

U.O.C. SERVIZIO RISORSE UMANE
Il Dirigente ff.
Dr. a Anna Rita Marco

" "All. 2A "

COMPARTO

FONDO ART 7 CCNL 31.07.2009 "I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO....."

UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2016

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016
						2.861.330,90
2016	-1.576.278,74	0,00	-€ 387.817,75	-2.725,36	-1.966.821,85	
2017	-345.070,58		-96.631,33	-14.511,37	-456.213,28	
2018	-9.357,52	0,00	-191,66	-917,65	-10.466,83	
TOTALE	-1.930.706,84	0,00	-484.640,74	-18.154,38	-2.433.501,96	
PERS.ARPA					3.745,63	
TOTALE SPESA					-2.429.756,33	
RESIDUO						431.574,57

" All. 2B "

COMPARTO
FONDO ART. 8 CCNL 31.07.2009 " PRODUTTIVITA' ....."
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2016

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016
						€ 2.646.678,79
2016	-€ 59.227,07				**-€ 59.227,07**	
2017	-€ 41.743,58			-€ 9.769,52	**-€ 51.513,10**	
2018	-€ 1.463.718,92	€ 0,00	-€ 523.901,05	-€ 376.116,08	**-€ 2.363.736,05**	
TOTALE	**-€ 1.564.689,57**	**€ 0,00**	**-€ 523.901,05**	**-€ 385.885,60**	**-€ 2.474.476,22**	
RESIDUO						**€ 172.202,57**

PAGAMENTI x PROGETTO TRASPORTO SECONDARIO: € 59.227,07 NEL 2016 - € 41.743,58 NEL 2017 (R. SAN)
PAGAMENTI x PROGETTO: € 9.769,52 NEL 2017 (r. Amm)

"All. 2C "

COMPARTO

FONDO ART. 9 CCNL 31.07.2009 "FASCE RETRIBUTIVE....."

UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2016

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016**
						€ 5.999.334,47
2016	-3.876.414,36	-929,89	-712.308,65	-€ 677.076,65	**-€ 5.266.729,55**	
2017	-€ 294.981,98	€ 0,00	-€ 97.770,07	-€ 48.337,07	**-€ 441.089,12**	
2018	-€ 35.318,07	€ 0,00	-€ 4.683,64	-€ 4.139,33	**-€ 44.141,04**	
CONG.CCNL					**-€ 18.499,88**	
TOTALE	**-€ 4.206.714,41**	**-€ 929,89**	**-€ 814.762,36**	**-€ 729.553,05**	**-€ 5.770.459,59**	
PERS.ARPA					**€ 4.742,44**	
TOTALE SPESA					**-€ 5.765.717,15**	
RESIDUO						**€ 233.617,32**

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

Fondo integrato dalle risorse per incremento contrattuale fasce

Fondo storico = €. 5.980.834,59 +incrementi € 18.499,88

" All.3A "

COMPARTO

FONDO ART.7 CCNL 31.07.2009 " CONDIZIONI DI LAVORO....."
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2017

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016
						2.861.330,90
2017	-€ 1.594.579,61	€ 0,00	-€ 374.967,97	-€ 3.274,29	**-€ 1.972.821,87**	
2018	-€ 377.772,68	€ 0,00	-€ 101.746,04	-€ 21.697,59	**-€ 501.216,31**	
TOTALE	**-€ 377.772,68**	**€ 0,00**	**-€ 476.714,01**	**-€ 24.971,88**	**-€ 2.474.038,18**	
RESIDUI						**387.292,72**

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

" ALL. 3B"

COMPARTO
FONDO ART.8 CCNL 31.07.2009 " PRODUTTIVITA'..... "
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2017

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2017
						2.646.678,79
2017	-44.456,00	0,00	0,00	0,00	**-44.456,00**	
2018	-54.547,50	0,00	0,00	0,00	**-54.547,50**	
TOTALE	**-99.003,50**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**-99.003,50**	
RESIDUI						**2.547.675,29**

PAGAMENTI x PROGETTO TRASPORTO SECONDARIO: € 44.456,00 NEL 2017 - € 54.547,50 NEL 2018
RILEVAZIONE AL 31.08.2018

" "All. 2A"

COMPARTO

FONDO ART 7 CCNL 31.07.2009 "I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO.....".

UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2016

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016
						2.861.330,90
2016	-1.576.278,74	0,00	-€ 387.817,75	-2.725,36	**-1.966.821,85**	
2017	-345.070,58		-96.631,33	-14.511,37	**-456.213,28**	
2018	-9.357,52	0,00	-191,66	-917,65	**-10.466,83**	
TOTALE	**-1.930.706,84**	**0,00**	**-484.640,74**	**-18.154,38**	**-2.433.501,96**	
PERS.ARPA					3.745,63	
TOTALE SPESA					**-2.429.756,33**	
RESIDUO						**431.574,57**

" All. 2B "

COMPARTO
FONDO ART. 8 CCNL 31.07.2009 " PRODUTTIVITA' ....."
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2016

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016
						€ 2.646.678,79
2016	-€ 59.227,07				**-€ 59.227,07**	
2017	-€ 41.743,58			-€ 9.769,52	**-€ 51.513,10**	
2018	-€ 1.463.718,92	€ 0,00	-€ 523.901,05	-€ 376.116,08	**-€ 2.363.736,05**	
TOTALE	**-€ 1.564.689,57**	**€ 0,00**	**-€ 523.901,05**	**-€ 385.885,60**	**-€ 2.474.476,22**	
RESIDUO						**€ 172.202,57**

PAGAMENTI x PROGETTO TRASPORTO SECONDARIO: € 59.227,07 NEL 2016 - € 41.743,58 NEL 2017 (R. SAN)
PAGAMENTI x PROGETTO: € 9.769,52 NEL 2017 (r. Amm)

"All. 2C "

COMPARTO

FONDO ART. 9 CCNL 31.07.2009 "FASCE RETRIBUTIVE....."

UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2016

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016**
						€ 5.999.334,47
2016	-3.876.414,36	-929,89	-712.308,65	-€ 677.076,65	-€ 5.266.729,55	
2017	-€ 294.981,98	€ 0,00	-€ 97.770,07	-€ 48.337,07	-€ 441.089,12	
2018	-€ 35.318,07	€ 0,00	-€ 4.683,64	-€ 4.139,33	-€ 44.141,04	
CONG.CCNL					-€ 18.499,88	
TOTALE	**-€ 4.206.714,41**	**-€ 929,89**	**-€ 814.762,36**	**-€ 729.553,05**	**-€ 5.770.459,59**	
PERS.ARPA					**€ 4.742,44**	
TOTALE SPESA					**-€ 5.765.717,15**	
RESIDUO						**€ 233.617,32**

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

Fondo integrato dalle risorse per incremento contrattuale fasce

Fondo storico = €. 5.980.834,59 +incrementi € 18.499,88

" All.3A "

COMPARTO

FONDO ART.7 CCNL 31.07.2009 " CONDIZIONI DI LAVORO....."
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2017

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2016
						2.861.330,90
2017	-€ 1.594.579,61	€ 0,00	-€ 374.967,97	-€ 3.274,29	**-€ 1.972.821,87**	
2018	-€ 377.772,68	€ 0,00	-€ 101.746,04	-€ 21.697,59	**-€ 501.216,31**	
TOTALE	**-€ 377.772,68**	**€ 0,00**	**-€ 476.714,01**	**-€ 24.971,88**	**-€ 2.474.038,18**	
RESIDUI						**387.292,72**

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

" ALL. 3B"

COMPARTO
FONDO ART.8 CCNL 31.07.2009 " PRODUTTIVITA'..... "
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2017

ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	AMMONTARE FONDO 2017
						2.646.678,79
2017	-44.456,00	0,00	0,00	0,00	**-44.456,00**	
2018	-54.547,50	0,00	0,00	0,00	**-54.547,50**	
TOTALE	**-99.003,50**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**-99.003,50**	
RESIDUI						**2.547.675,29**

PAGAMENTI x PROGETTO TRASPORTO SECONDARIO: € 44.456,00 NEL 2017 - € 54.547,50 NEL 2018

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

" All 3C "

COMPARTO

FONDO ART.9 CCNL 31.07.2009 " FASCE RETRIBUTIVE....."
UTILIZZO E RESIDUI ANNO 2017

						AMMONTARE FONDO 2017
						5.999.334,47
RISORSE VINCOLATE PER						-78.114,50
INCEMENTO RISORSE CCNL 2016-2018 (vedi prosp." All. 1A ")						
FONDO DISPONIBILE						
ANNO UTILIZZAZ.	SANITARIO	PROF.LE	TECNICO	AMM.VO	TOTALE FONDO UTIL.	RISORSE DISP. FONDO 2017
						5.921.219,97
2017	-4.032.295,94	-€ 929,89	-797.274,83	-€ 700.044,70	**-€ 5.530.545,36**	
2018	-34.551,06	€ 0,00	-4.839,03	-€ 4.247,23	**-€ 43.637,32**	
CONG. CCNL					-51.929,63	
TOTALE	**-4.066.847,00**	**-929,89**	**-802.113,86**	**-704.291,93**	**-5.626.112,31**	
FONDO RESIDUO						**295.107,66**

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

TRASMESSO IL 17/9/2018

" All. 4A "

COMPARTO

FONDO ART. 9 " FASCE RETRIBUTIVE....." .ANNO 2017

INDENNITA' RETRIBUITE A VALERE SUL FONDO ART.9

VOCI DA PROCEDURA	DESCRIZIONE INDENNITA'	RISORSE UTILIZZATE	FONDO
	AMMONTARE FONDO RIDETERM. CCNL 2016	2018	5.999.334,47
	RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA (COORD. POS. ORG.)		-78.114,50
	FONDO DISPONIBILE		5.921.219,97
34	ASS. AD PERS. (IND.PROF.SPEC.)		
44	ASS. AD PERS. RIASS. (Art.31 c.10)		
132	VALORE COMUNE IND. ccnl 8.4.99		
136	FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE		
137	IND. PROFESSIONALE SPECIFICA		
139	IND. PROF. SPEC. (Ex Ind. Rx)		
151	IND. DI COORD. PARTE FISSA		

RILEVAZIONE AL 31.08.2018

" All. 4B "

COMPARTO

FONDO ART. 7 " CONDIZIONI DI LAVORO....." ANNO 2017

INDENNITA' RETRIBUITE A VALERE SUL FONDO ART.7

VOCI DA PROCEDURA	DESCRIZIONE INDENNITA'	RISORSE UTILIZZATE	AMMONTARE FONDO
			2.861.330,90
VOCI 108 109	INDENNITA' ART 44 C.5 E COMMI 5/7		
VOCE 156	INDENNITA' POLIZIA GIUDIZIARIA		
VOCE 161	INDENNITA' Rx		
VOCI 210-211-212	STRAORDINARIO DIURNO- NOTT. O FEST. - NOTT./FEST		
VOCI 213-214-215	STRAORDINARIO IN REPER. DIURNO- NOTT. O FEST. - NOTT./FEST		
VOCE 228	INDENNITA' NOTTE		
VOCI 229 E 243	INDENNITA' 1/2 TURNO E TURNO INTERO FESTIVO		
VOCI 231 - 232	STRAORDINARIO ELETTORALE		
VOCI 239 - 240 - 241	INDENNITA' PRONTA DISPONIBILITA'		
VOCI 288 - 289	INDENNITA' DI CUFFIA		
VOCI 291-296	INDENNITA' GIORNALIERA ART.44		
VOCE 298	INDENNITA ASSISTENZA DOMICILIARE		
VOCI 299- 300	INDENNITA' SERT		
TOTALE SPESO			
RESIDUI			

RILEVAZIONE AL 31.08.2018 2018

" All. 4C"

COMPARTO

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART. 80 CCNL 2016/2018

RISORSE FONDO ART.7 " CONDIZIONI LAVORO....." CONSOLIDATO ANNO 2017	2.861.330,90
RISORSE DESTINATE ALL' INDENNITA' DI FUNZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO	78.114,50
RISORSE PER LA CORRESPONSIONE DELL' IND. DI COORDINAMENTO (a Esaurimento)	76.172,76
RISORSE PER LA CORRESPONSIONE DEL VALORE COMUNE	997.098,03
ISORSE PER LA CORRESPONSIONE DEL L' INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA:	
Tabella C del CCNL del 5/6/2006	327.766,28
Ex INDENNITA' Rx	26.400,95
	3.936.543,43

COMPARTO " All. 4D "

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81 CCNL 2016/2018

RISORSE STABILI "FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA....." CONSOLIDATO ANNO 2017	**2.646.678,79**
ASSEGNO AD PERSONAM RIASS.LE	6.935,55
RISORSE DESTINATE ALLE FASCE RETRIBUTIVE DEL FON " FINANZIAMENTO FASCE....."	**4.185.212,17**
INCREMENTO RISOSE PER AUMENTO VALORE FASCE PER L' ANNO 2018	**65.459,29**

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA
C.F. 01151150867
www.asp.enna.it

SERVIZIO: Risorse Umane

FONDI ANNO 2018

In conformità al nuovo CCNL, sottoscritto il 21 maggio 2018, concernente il periodo 1 gennaio 2016 /31 Dicembre 2018, a decorrere dal 2018 i 3 fondi contrattuali di cui agli artt. 7 – 8 e 9 del CCNL 31.07.2009, confermativo dei precedenti contratti, sono ricondotti a 2 nuovi fondi declarati agli artt. 80 e 81 del nuovo CCNL

ANNO 2017	ANNO 2018
Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 7 CCNL 31.07.2009)	Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art.80 CCNL 21.05.2018)
Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009)	Fondo premialità e fasce (art.80 CCNL 21.05.2018)
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.2009)	

Il cui ammontare provvisorio viene costituito, secondo le regole e le procedure contrattualmente definite.

ART. 80 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

L'art. 80 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 dispone che dall'anno 2018 è istituito il nuovo **Fondo condizioni di lavoro e incarichi** che viene finanziato secondo le modalità sotto indicate

- delle risorse consolidate al 31.12.2017 del fondo ex art. 7

- Parte delle risorse dell'ex art. 9 :
  - risorse per PO e coordinamento
  - valore comune ex indennità di qualificazione professionale
  - risorse per ex indennità professionale specifica

secondo quanto previsto dal CCNL il fondo è incrementato:

- Incremento stabile di €. 91,00 a far data dal 31.12.2018
- RIA personale cessato dal servizio. A partire dal 2018 l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.
- Risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 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. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);

- Incrementato in maniera variabile, di anno in anno, da:

- quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

ART. 81 FONDO PREMIALITÀ E FASCE

L'art. 81 **del** CCNL Comparto Sanità 2016/2018 dispone che dall'anno 2018 è istituito il nuovo **Fondo premialità e fasce** che viene finanziato secondo le modalità sotto indicate

- dalle risorse stabili del precedente "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali".
- Dalle risorse **destinate** al finanziamento delle fasce retributive del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".
- Importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76(Incremento degli stipendi tabellari).
- delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 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. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale).

Il Fondo può essere, altresì, incrementato, con importi variabili di anno in anno:
a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett.b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004(Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale),

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000;

e) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione.

L' ammontare dei fondi art.80e art.81, in applicazione del CCNL 21 Maggio 2018, sarà determinato in via provvisoria, e il loro ammontare complessivo, in ossequio a quanto stabilito dall' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017 che prevede che *"a decorrere dal1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."* rapportato alla somma dei 3 fondi dell' anno 2016.

ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" (art. 7 CCNL 31.07.2009) **€. 2.861330,90**	Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" (art. 7 CCNL 31.07.2009) **€. 2.861330,90**	Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art 80 CCNL 21.05.2018)
Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009) **€. 2.646.678,79**	Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009) **€. 2.646.678,79**	Fondo premialità e fasce (art.80 CCNL 21.05.2018)
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.2009) **€. 5.999.334,47**	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.2009) **€. 5.999.334**	
Totale fondi €. 11.507.344,16	**Totale fondi €. 11.507.344,16**	**Totale fondi €. 11.507.344,16**

In ordine alla ripartizione delle risorse all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) e al loro utilizzo, presa visione dei prospetti all. " " di rilevazione per l' anno 2017 dell' utilizzo per singola voce contrattuale, si concorda quanto segue:

FONDO ART. 80

si conferma l'integrale destinazione delle risorse del fondo già art. 7 " Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno " per le indennità ed emolumenti che fanno carico allo stesso (straordinari, reperibilità, indennità festive, indennità per particolari situazioni) **€. 2.861.330,90**

- si attribuiscono al nuovo fondo di cui all' art. 80 le risorse a destinazione vincolata, individuate dal CCIA 2013, per l' attribuzione dell' indennità di funzione per i nuovi incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento
  per complessivi **€. 78.114,50**
- si conferma l' ammontare delle risorse per la corresponsione del valore comune pari a **€. 997.098,03**
- si conferma l' ammontare delle risorse per la corresponsione dell' indennità professionale specifica pari a **€. 327.766,28**
- si conferma l' ammontare delle risorse per la corresponsione dell' indennità professionale specifica (ex Rx) pari a **€. 26.400,95**
- si conferma l' ammontare delle risorse per la corresponsione dell' assegno ad personam (ind.prof. spec) pari a **€. 6.508,57**
- si conferma l' ammontare delle risorse per la corresponsione dell' indennità coordinamento ad esaurimento (parte fissa) pari a **€. 76.172,76**

FONDO ART.81

- si conferma l'integrale destinazione delle risorse del fondo già art. 8 "Produttività" per le finalità proprie del fondo **€. 2.646.678,79**

- Fasce retributive
- Speso anno 2017 €. 4.185212,17
- nuove risorse
- Si conferma l' ammontare dell' assegno ad personam riassorbibile fino al suo esaurimento **€. 6.953,55**

Con riferimento alle risorse di cui al Fondo già art. 9 disponibili, al netto delle spese fisse e continuative a carico del fondo la destinazione è demandata alla contrattazione decentrata in sede di delegazione trattante.

U.O.C. SERVIZIO RISORSE UMANE
Il Dirigente ff.
Dr.a Anna Rita Mareo

"All. 4A"

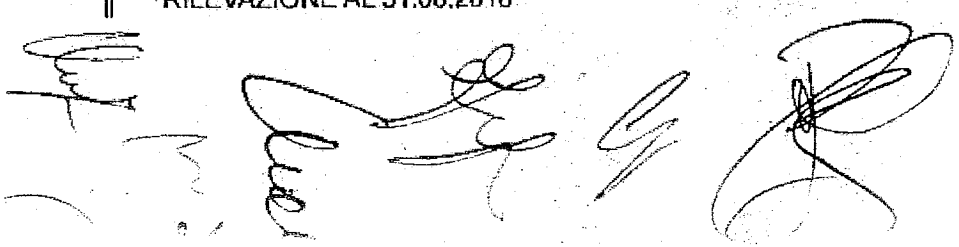
COMPARTO

FONDO ART. 9 " FASCE RETRIBUTIVE....." .ANNO 2017

INDENNITA' RETRIBUITE A VALERE SUL FONDO ART.9

VOCI DA PROCEDURA	DESCRIZIONE INDENNITA'	RISORSE UTILIZZATE	FONDO
	AMMONTARE FONDO RIDETERM. CCNL 2016	2018	**5.999.334,47**
	RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA (COORD. POS. ORG.)		-78.114,50
	FONDO DISPONIBILE		**5.921.219,97**
34	ASS. AD PERS. (IND.PROF.SPEC.)		
44	ASS. AD PERS. RIASS. (Art.31 c.10)		
132	VALORE COMUNE IND. ccnl 8.4.99		
136	FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE		
137	IND. PROFESSIONALE SPECIFICA		
139	IND. PROF. SPEC. (Ex Ind. Rx)		
151	IND. DI COORD. PARTE FISSA		

RILEVAZIONE AL 31.08.2018



" All. 4B "

COMPARTO

FONDO ART. 7 " CONDIZIONI DI LAVORO....." ANNO 2017

INDENNITA' RETRIBUITE A VALERE SUL FONDO ART.7

VOCI DA PROCEDURA	DESCRIZIONE INDENNITA'	RISORSE UTILIZZATE	AMMONTARE FONDO
			2.861.330,90
VOCI 108 109	INDENNITA' ART 44 C.5 E COMMI 5/7		
VOCE 156	INDENNITA' POLIZIA GIUDIZIARIA		
VOCE 161	INDENNITA' Rx		
VOCI 210-211-212	STRAORDINARIO DIURNO- NOTT. O FEST. - NOTT./FEST		
VOCI 213-214-215	STRAORDINARIO IN REPER. DIURNO- NOTT. O FEST. - NOTT./FEST		
VOCE 228	INDENNITA' NOTTE		
VOCI 229 E 243	INDENNITA' 1/2 TURNO E TURNO INTERO FESTIVO		
VOCI 231 - 232	STRAORDINARIO ELETTORALE		
VOCI 239 - 240 - 241	INDENNITA' PRONTA DISPONIBILITA'		
VOCI 288 - 289	INDENNITA' DI CUFFIA		
VOCI 291-296	INDENNITA' GIORNALIERA ART.44		
VOCE 298	INDENNITA ASSISTENZA DOMICILIARE		
VOCI 299- 300	INDENNITA' SERT		
TOTALE SPESO			
RESIDUI			

RILEVAZIONE AL 31.08.2018 2018

" All. 4C"

COMPARTO

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART. 80 CCNL 2016/2018

RISORSE FONDO ART.7 " CONDIZIONI LAVORO....." CONSOLIDATO ANNO 2017	2.861.330,90
RISORSE DESTINATE ALL' INDENNITA' DI FUNZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO	78.114,50
RISORSE PER LA CORRESPONSIONE DELL' IND. DI COORDINAMENTO (a Esaurimento)	76.172,76
RISORSE PER LA CORRESPONSIONE DEL VALORE COMUNE	997.098,03
ISORSE PER LA CORRESPONSIONE DEL L' INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA:	
Tabella C del CCNL del 5/6/2006	327.766,28
Ex INDENNITA' Rx	26.400,95
	3.936.543,43

COMPARTO " All. 4D "

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81 CCNL 2016/2018

RISORSE STABILI "FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA....." CONSOLIDATO ANNO 2017	**2.646.678,79**
ASSEGNO AD PERSONAM RIASS.LE	6.935,55
RISORSE DESTINATE ALLE FASCE RETRIBUTIVE DEL FON " FINANZIAMENTO FASCE....."	**4.185.212,17**
INCREMENTO RISOSE PER AUMENTO VALORE FASCE PER L' ANNO 2018	**65.459,29**

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA

REGOLAMENTO PROCEDURE DI CONFERIMENTO INCARICHI DI FUNZIONE AL PERSONALE DELL' AREA DEL COMPARTO DELL' ASP DI ENNA

REGOLAMENTO PROCEDURE DI CONFERIMENTO INCARICHI DI FUNZIONE AL PERSONALE DELL' AREA DEL COMPARTO DELL' ASP DI ENNA

Art. 1 - Principi generali

L' Azienda Sanitaria Provinciale di Enna , in ottemperanza al nuovo CCNL (artt. 14-23) del personale dell' Area del Comparto, sottoscritto in data 21 Maggio 2018 , e, in relazione alle esigenze di servizio, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione nei limiti delle risorse disponibili nel fondo art. 80 del sopracitato CCNL denominato " Fondo Condizioni di lavoro e incarichi".

Art. 2 - Scopo e campo di applicazione

Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare i criteri e le modalità per l'istituzione degli incarichi di funzione , il conferimento, la valutazione e la revoca degli stessi . ai sensi dell'art. 14 e successivi del CCNL 21 Maggio 2018 e dell'attuale normativa che regola la formazione professionale del personale interessato.
Tramite l'individuazione di tali incarichi, che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, l'Azienda vuole rafforzare il sistema di organizzazione e gestione delle risorse umane e la metodologia di lavoro per il conseguimento dei risultati, in relazione agli obiettivi aziendali affidati alle unità operative e alla struttura organizzativa definita dall'Atto Aziendale .

Tali responsabilità devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della Categoria e non costituiscono posti di dotazione organica aggiuntivi.
Il presente Regolamento disciplina l'Istituto degli incarichi di Funzione del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Area del Comparto, appartenente a tutti i ruoli - sanitario, tecnico, amministrativo e professionale.

Art. 3 – Tipologia di incarichi

Ai sensi dell' art. 14 del CCNL 21 Maggio 2018 gli incarichi di Funzione, per il personale dei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, possono essere:
- Incarico di organizzazione
- Incarico professionale
aventi specifici contenuti e requisiti in relazione ai diversi ruoli di appartenenza.

- Gli incarichi di natura organizzativa sono connessi al coordinamento di funzioni, di personale e mezzi di significativa rilevanza, di uffici, individuati all' interno dell'assetto organizzativo dall' Atto Aziendale, contraddistinti da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sotto il profilo della responsabilità, delle risorse attribuite e dell'attuazione dei processi assistenziali o delle procedure tecniche o amministrative.

- Gli incarichi di natura professionale sono connessi allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e/o specializzazione, quali quelle che connotano le attività di staff e/o studio, di ricerca, di ispezione e vigilanza, di controllo e di coordinamento dell'attività didattica.

I titolari di incarichi di funzione di Area Tecnico/Amministrativa sono responsabili del procedimento amministrativo in ordine alle competenze assegnate.

La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda nel rispetto di quanto previsto nei commi 3 e 9 dell'art. 16 del CCNL siglato in data 21 Maggio 2018.

Art. 4 - Contenuti e requisiti

L'Azienda procede all'individuazione degli incarichi e al loro conferimento , tenuto conto delle risorse allo scopo destinate, disponibili nel fondo " Condizioni di lavoro e incarichi, avendo a riferimento l'assetto organizzativo aziendale, le sue priorità di sviluppo e le aree strategiche (anche in ambito interaziendale), nell'ambito del quale possono essere valorizzati incarichi di natura organizzativa o professionale la cui graduazione tiene conto sia delle diverse caratteristiche relative a ciascuna tipologia di incarico, sia delle effettive competenze e responsabilità attribuite alla medesima, con le modalità di seguito descritte:

- individuazione degli incarichi di Funzioni e tipologie di incarichi
- procedura di istituzione di nuova funzione
- graduazione degli incarichi e indennità di funzione
- requisiti di accesso e modalità di conferimento degli incarichi
- modalità di valutazione
- conferimento incarico
- durata
- rinnovo, revoca incarico

4.a - Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di funzione sono declinati secondo i criteri e i requisiti definiti di seguito elencati

4 .a.1

- L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

All'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione trova collocazione la funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006, che viene confermata e valorizzata.

- L'incarico professionale, ai sensi dell'articolo 6 della Legge n. 43/06, nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs. n. 502/92 può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto".

Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale.

Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate

ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

4.a.2 – Requisiti:

- Per il conferimento degli incarichi di organizzazione è richiesto il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D (livelli economici D e Ds). La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

- Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

- Per il conferimento dell'incarico professionale di "professionista specialista" è richiesto il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni.

- Il requisito per il conferimento dell'incarico professionale di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.

Gli incarichi di organizzazione relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

4.b - Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

4.b.1 - Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale gli incarichi di funzione possono essere o di organizzazione o professionale.

- L'incarico di organizzazione, di un'unica tipologia e graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.

-L'incarico professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistente.

4.b.2 - Requisiti

- Il requisito richiesto per l'incarico di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D (livelli economici D e Ds).
- Per l'incarico professionale è richiesto il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D (livelli economici D e Ds), nonché il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

Art.5 - Procedura di Istituzione

Sulla base delle risorse disponibili l' Azienda determinerà per Centri di Responsabilità il numero e la natura degli incarichi di funzione organizzativa e professionale attribuibili. Conseguentemente chiederà ai titolari dei Centri di Responsabilità di segnalare le competenze, la collocazione organizzativa , la conformità, e le responsabilità dell' incarico da attribuire.

Art. 6 – Graduazione

6.a - Criteri per la graduazione degli incarichi

L'Azienda individua, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali anche per quanto attiene al sistema delle relazioni sindacali, i criteri in base ai quali graduare i diversi incarichi di funzione,

La graduazione degli incarichi di funzione è definita, sulla base degli elementi/criteri di seguito individuati, che tengono conto della rilevanza delle mansioni, della specializzazione, dell'autonomia, della responsabilità, della complessità e della valenza strategica. mediante l'attribuzione di punteggi indicati in corrispondenza delle caratteristiche riscontrate per ciascun elemento.

6.a.1 - Graduazione incarichi di funzione e indennità di funzione

La graduazione è definita mediante l'attribuzione dei punteggi indicati in corrispondenza delle caratteristiche riscontrate per ciascuna funzione.

CRITERI

1)Livello di autonomia e responsabilità della posizione anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate (Max 20 punti):

a) Afferenza al Direttore di Unità Operativa Complessa 15 punti
b) Afferenza al Direttore di Dipartimento 20 punti

2) Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati, da valutarsi in relazione alla necessità che il titolare dell' incarico possieda formazione ed esperienza specifica (Max 20)

a) specializzazione ridotta, elevata interscambiabilità 1-3 punti
b) specializzazione media, interscambiabilità ridotta 4-6 punti
c) elevata specializzazione, limitata interscambiabilità 7-10 punti

3) Complessità delle competenze attribuite (Max 20 punti)

a)complessità bassa: attività consolidata e ripetitiva, bassa variabilità

ambientale, bassa differenziazione interna
1-5 punti
b) complessità media: informazioni complesse, discreta pressione ambientale, processi poco standardizzabili, significativa differenziazione interna 6-10 punti
c) complessità elevata: informazione da recuperare ed elaborare, forte pressione ambientale, alta differenziazione di attività poco standardizzabili 11-20 punti

4) Entità/complessità delle risorse umane direttamente gestite (Max10 punti)

a) bassa (fino a 5)
1-3 punti
b) media (> 5 fino a 15)
4-6 punti
c) elevata (> 15)
7-10 punti

5) Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali (Max 25)

a) bassa; Collabora al raggiungimento di Obiettivi di U.O. / Dipartimento
1-5 punti
b) media; Collabora al raggiungimento di Obiettivi Aziendali
6-15 punti
c) elevata; Gestisce Progetti di particolare Rilevanza Strategica correlati al Piano Sanitario Regionale
16-25 punti

6) Complessità relazionale (numerosità e variabilità degli interlocutori risultanti da procedure formalizzate e standardizzate (Max 15):

a) bassa: la posizione ha quasi esclusivamente interlocutori interni e in n° ridotto (fino a 10)
1-5 punti
b) media: la posizione ha poco frequenti rapporti all'esterno (fino a 10) e n° elevato interno (oltre i 10)
6-10 punti
c) elevata: la posizione implica frequenti relazioni con interlocutori esterni (oltre i 10) e n° elevato interno (oltre i 10) 11-15 punti

Ciascun incarico di funzione, in base al punteggio ottenuto dopo la graduazione, verrà collocato in una delle seguenti fasce, valorizzate dalla rispettiva indennità di funzione, determinata sulla base delle risorse disponibili e tenuto conto degli importi minimi e massimi

previsti dal vigente C.C.N.L.

PUNTEGGIO	FASCIA
1-29	1°
30-39	2°
40-49	3°
50-59	4°
60-69	5°
70-79	6°
80-89	7°
90- 99	8°

Art. 6 - Requisiti di accesso e procedure per il conferimento degli incarichi

6.a - Gli incarichi di funzione possono essere conferiti esclusivamente a personale dipendente a tempo indeterminato, in servizio presso l'Azienda con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa

6.b - Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda sulla base di una lista di aspiranti formulata a seguito emissione di apposito avviso interno.

A tal fine, con cadenza di norma annuale, l ' Azienda procede all'emissione di un avviso interno al quale viene data adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito intranet e internet aziendale.

Gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo firmato ed autocertificato.

Non verranno prese in considerazione le istanze di inserimento nella lista pervenute fuori termine e quelle non redatte con le modalità previste dall'avviso interno.

Il termine di scadenza del suddetto avviso non potrà essere inferiore a venti giorni.

6.c - L'ammissione all'incarico di Funzione prevede il possesso dei seguenti requisiti:

a) Anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno cinque anni in Categoria D (livelli economici D/Ds) per tutti e quattro i ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico e Ammnistrativo.

b) requisiti culturali, attitudini e capacità professionali specifiche, esperienza acquisita dall'aspirante nel settore a selezione, specificatamente richiesti in relazione alle funzioni ed attività prevalenti d-+a svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.

Tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti dall'aspirante al momento della scadenza dell'avviso interno.

Art. 7 - Modalita' di conferimento

7.a - La Selezione dei candidati aspiranti agli incarichi di funzione è effettuata, previa verifica dei requisiti di ammissione di competenza della U.O.C. Risorse Umane, da una Commissione nominata dal Direttore Generale costituita da Componenti.
Le funzioni di Segretario Verbalizzante sono attribuite a un dipendente dell' Azienda a tempo indeterminato di Area Amministrativa non inferiore alla categoria D/Ds.

7.b – Per la selezione la Commissione ha disposizione 100 punti così ripartiti:

- valutazione del Curriculum Formativo e Professionale Max 80 punti
- Colloquio Max. 20 punti

Nella categoria "Curriculum" verranno considerati :
- i titoli riconducibili alla carriera
- i titoli accademici e di studio
- le pubblicazioni e titoli scientifici
- altri titoli attinenti la posizione da conferire

Titoli

- Anzianità di Servizio : 2..0 punti per Anno di Servizio prestato nella qualifica di appartenenza per un massimo di 16 Anni di Servizio in Cat D O Ds '' Qualifica Professionale prevista all'interno dell'U.O di assegnazione della posizione organizzativa di natura professionale"
  Totale Punti 32
- Funzioni Di Coordinamento anche in materia di Formazione Aziendale Riconosciute ed attribuite con atto deliberativo Punti 1 all'anno per un Massimo di 3 Anni
  Totale Punti 3

Curriculum Formativo e Professionale

- Arricchimento Professionale, Partecipazione a Corsi di Aggiornamento e formazione continua, Attestati crediti ECM, altri titoli attinenti ai Profili Professionali, Abilitazione all'esercizio della Professione Legge 31 dicembre 2012 n. 247,
  Totale massimo Punti 4

- Incarichi di Docenza Aziendale, di Coordinamento di Tutoraggio, o di Docenza in enti di formazione per insegnamenti a materie attinenti al profilo (0,1 punto per ora di lezione per un max. di 2 punti)
  Totale massimo Punti 2

- Attività debitamente documenta con Atto Deliberativo come Referente di gruppi di lavoro a gruppi di lavoro per progetti di Rilevanza Aziendale ed Obiettivi Strategici del Piano Sanitario Regionale

Totale massimo Punti 2

- Laurea Triennale delle Professioni Sanitarie DM29 -03-2001 ,DD.MM. 2 Aprile 2001, L.43/2006 Laurea Triennale Area Amministrativa (Classe L14) Laurea Triennale Scienze del Servizio Sociale Classe L39
  Punti 5
- Master di I Livello In Management per le funzioni di Coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi della Legge 43/2006 Punti 6, Master in Management di I Livello Area Amministrativa 60 CFU
  Punti 6
- Laurea Specialistica Magistrale delle Professioni Sanitarie in Ottemperanza del DM Gennaio 2009 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 Maggio 2009 n.122, Laurea Specialistica Magistrale in Giurisprudenza(LMG/01) Laurea Specialistica Magistrale in Servizio Sociale e Politiche Sociali LM 87
  Punti 16

- Master di 2 Livello Rilasciato dalle Università '' Area Sanitaria e Amministrativa '' di almeno 60 CFU riservato agli studenti in possesso del requisito d'accesso della LM/SNT1, LMST2, LMSNT3, LMSNT4, LM-87 , LMG/01
  Totale massimo Punti 4

(leggasi : LM/ SNT1: Laurea Magistrale Scienze Infermieristiche e Ostetriche, LM/SNT2:Laurea Magistrale Scienze Riabilitative Delle Professioni Sanitarie, LM/SNT3: Laurea Magistrale Scienze delle Professioni Sanitarie Tecniche Diagnostiche, LM/SNT4: Laurea Magistrale Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione, LM -87: Servizio Sociale e Politiche Sociali, LMG/01: Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Giurisprudenza)

Completate le operazioni di valutazione dei titoli la Commissione procederà a sottoporre i candidati al colloquio, al termine del quale attribuirà a ciascun candidato un punteggio (fino al massimo di 20 punti). Terminati tutti i colloqui la Commissione stilerà apposita graduatoria per il conferimento dell'incarico.
Con la formulazione del giudizio finale di idoneità il candidato viene inserito in graduatoria alla quale l' Azienda attingerà per il conferimento degli incarichi.

Art. 8 – Conferimento incarico

L' incarico è conferito con delibera del Direttore Generale, ai sensi del comma 4 dell' art.19 del CCNL 2016-2018 che così prevede: "gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività "

Art.9 - Sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro

All'atto di conferimento dell'incarico, disposto con delibera, viene sottoscritto da parte del dipendente lo specifico contratto integrativo individuale nel quale sono individuati:

- Oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
- Durata
- Retribuzione
- Orario di lavoro
- Modalità ed effetti della valutazione

Art.10 – Trattamento economico accessorio degli incarichi

Per lo svolgimento dell'incarico al dipendente viene corrisposta mensilmente, in aggiunta al trattamento economico in godimento ed alla quota spettante di produttività collettiva, l'indennità di funzione correlata alla graduazione, nella misura di 1/13 del totale annuo spettante (compreso il rateo di tredicesima).
Tale indennità di funzione, in prima applicazione dell'art. 36 comma 2 del CCNL 19.4.1999, e s.m.i. assorbe i compensi per il lavoro straordinario.
Le eventuali eccedenze orarie mensili prestate possono essere recuperate mediante riposi compensativi nel limite di 3 giorni al mese.

L'incarico di Funzione è incompatibile col rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Le assenze dovute ad aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo, aspettativa per attribuzione di altri incarichi o per svolgimento di periodo di prova sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, sospendono l'attribuzione dell'indennità di funzione.

A fronte di periodi di lunga assenza dal servizio del dipendente titolare di incarico di funzione, tali da pregiudicare la regolarità del servizio e, nella sola ipotesi che non ne derivi maggiore onere, l'incarico può essere conferito ad altro candidato utilmente collocato in graduatoria, in via temporanea.

L'assenza dal Servizio a qualunque titolo, fatta eccezione per ferie e recuperi, in via continuativa per oltre 90 giorni nell'anno solare, comporta la sospensione dell'indennità per il periodo di assenza successivo.

Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001.

Art. 11 - Durata degli incarichi di Funzione

L'incarico di Funzione è a termine ed ha durata triennale ed è rinnovabile previa valutazione positiva, da effettuarsi con le modalità in seguito indicate, per una durata massima complessiva di 10 anni

Art. 11 - Valutazione degli incarichi

l sistema di valutazione degli incarichi di Funzione è volto al miglioramento della qualità dei servizi nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. Esso rientra nel più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane e va considerato uno degli elementi di riferimento delle politiche del personale in quanto:
- costituisce la base per le principali decisioni in materia di sviluppo del personale;
- genera informazioni utili anche per altri sistemi operativi di gestione delle risorse umane;
- fornisce uno strumento efficace per il governo delle risorse umane;

- fornisce consulenza e supporto ai collaboratori in modo che essi possano migliorare la loro prestazione;
- motiva i collaboratori attraverso il riconoscimento dei meriti;

- aiuta a diagnosticare problemi individuali e organizzativi.
L'Azienda ritiene perciò che tale sistema costituisca un elemento strategico fondamentale finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

La procedura valutativa deve essere ispirata ai seguenti principi:
-trasparenza, sia dei criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dipendenti, sia per quanto concerne i relativi risultati;
diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza;
-partecipazione del valutato a tutte le fasi del procedimento valutativo, anche periodiche;
-informazione del valutato circa esiti e motivazioni dei risultati.

La valutazione deve:

-essere comprensibile;
-essere confrontabile;
-basarsi su criteri predeterminati;
-avere regole certe;
-essere utilizzata in modo uniforme e corretto.

La valutazione riguarda tutti i dipendenti titolari di incarico di funzionee tiene conto di quanto segue :

• autonomia e capacità di analisi delle problematiche, formulazione ed elaborazione delle soluzioni;
• svolgimento di un ruolo attivo di piena partecipazione ai risultati voluti dalla Direzione;
• capacità di assumere scelte inerenti il proprio ambito di competenza;
• assunzione di responsabilità di personale assegnato;
• partecipazione alla gestione del budget finanziario;
• guida dell'attività degli operatori della propria équipe;
• rapporto con soggetti ed esterni all'Azienda, attraverso le forme previste dall'Azienda;
• diffusione dell'informazione;
• svolgimento di attività di indirizzo e coordinamento;
• controllo e monitoraggio dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dati.

L'incarico di Funzione è sottoposto a:

1. valutazione annuale;
2. valutazione allo scadere dell'incarico.

11.a - Valutazione annuale

La valutazione annuale è effettuata dall'Organismo Interno di Valutazione (O.I.V.) nell'ambito del ciclo della performance,sulla base della proposta del responsabile del soggetto da valutare ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6.
In caso di valutazione negativa l' O.I.V. acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente.

11.b - valutazione a fine incarico

E' effettuata in prima istanza dal soggetto direttamente sovraordinato al professionista titolare di Incarico di Funzione Limitatamente ai casi in cui risultino presenti già in questa prima fase elementi di criticità, viene attivato il Collegio Tecnico incaricato della valutazione di seconda istanza.
La verifica alla scadenza dell'incarico è finalizzata alla conferma o revoca dell'incarico e tiene conto anche delle valutazioni annuali effettuate da parte dell'O.I.V.
L'Azienda Asp 4 di Enna individua il Collegio Tecnico nominato di volta in volta dalla Direzione Generale e costituito da 3 Componenti:

- 1 componente della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa, con riferimento al ruolo della P.O. oggetto di valutazione)
- 1 componente del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale;
- 1 componente esperto in materia di Valutazione

Nel caso d'impossibilità ad individuare fra i dipendenti dell'Asp 4 di Enna un componente del Collegio Tecnico, è possibile ricorrere a soggetti esterni.
Lo strumento operativo attraverso il quale si articola la procedura di verifica di prima istanza è costituito dalla scheda di valutazione, composta di quattro aree di competenza, suddivise in vari fattori che aggregano più competenze definite a loro volta da più criteri.

L'esito delle procedure di valutazione è inserito nel fascicolo personale.

Oltre alle scadenze già individuate, l'attività dei dipendenti può essere sottoposta a verifica anticipata, qualora vi sia il grave rischio di un risultato negativo ovvero vengano riscontrate violazioni gravi in tema di inosservanza di doveri che impediscano la prosecuzione dell'incarico stesso. Rientrano in tali fattispecie, i casi d'inerzia o la grave inosservanza delle direttive aziendali.

11.c - Effetti della Valutazione positiva

La valutazione positiva annuale da parte dell'Organismo Interno di Valutazione (O.I.V.) determina la corresponsione della quota di produttività collettiva e individuale spettante.
La valutazione positiva alla conclusione dell'incarico comporta il rinnovo dello stesso, ovvero, nella
ipotesi di soppressione delle funzioni in oggetto per effetto di riorganizzazione aziendale, l'Azienda
procede al conferimento al dipendente di un diverso incarico, ovvero all'applicazione dell'art 36. del CCNL - AREA Comparto - sottoscritto il 07/04/99.

11.d - Effetti della valutazione negativa

La valutazione negativa annuale da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale (O.I.V.) determina la mancata corresponsione, in tutto o in parte, della quota di Produttività Collettiva e Individuale spettante.
La valutazione negativa a fine incarico da parte del Collegio Tecnico determina il mancato

rinnovo dell'incarico nonché gli effetti previsti dal contratto.

11.e - Modifica e/o revoca degli incarichi a seguito di mutamenti organizzativi dell'Azienda

Qualora l'Azienda proceda ad una variazione sostanziale degli assetti organizzativi di articolazioni aziendali interne tali da comportare modifica delle funzioni e responsabilità connesse all' incarico, si procede alla rivalutazione del valore economico dell'incarico.
Tale rivalutazione può comportare l'inserimento dell'incarico nella fascia economica superiore, o nella inferiore, fino alla scadenza dell' incarico.
Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda, la funzione venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito – a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto (art. 36, co. 3, CCNL 7/4/1999) s.m.i.
e successive modificazioni e integrazioni con il nuovo CCNL Vigente.

In deroga a quanto previsto dal punto precedente, qualora sia contestualmente necessario istituire per esigenze aziendali un diverso incarico di funzione nel quale siano rinvenibili elementi di continuità rispetto all'incarico revocato, il titolare di quest'ultimo può essere ricollocato nel nuovo incarico, senza procedure di selezione.

Art. 12- Finanziamento degli Incarichi di Funzione

Il finanziamento delle indennità di funzione attribuite ai titolari di incarico è a carico delle risorse stabili del Fondo previsto dall'art. 80 del CCNL 18.5.2018 "condizioni di lavoro ed incarico" .

Art. 13 – Norme finali e transitorie

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia al vigente CCNL, sottoscritto in data 21 Maggio 2018, alle norme contrattuali precedenti non disapplicate dallo stesso, nonché alle norme legislative di riferimento nella materia.

Allegato 1

Scheda per la Proposta di Istituzione di
Incarichi di Funzione

Titolo :Denominazione incarico di Funzione
.....
.....

Ruolo di Riferimento: Sanitario,____, Professionale____ Tecnico_____
Amministrativo____

INCARICO DI FUNZIONE:

Struttura Superiore di Riferimento:_____
Struttura in relazione diretta della posizione:_____

Struttura di posizione di dipendenza indiretta:_____

_____

_____

_____

Contenuto Incarico di Funzione:

Missione: finalità prioritarie dell' incarico di funzione e breve descrizione delle motivazioni per cui si rende necessario l'istituzione della P.O:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Area di Responsabilità: Obiettivi Generali Assegnati alla Posizione Organizzativa.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Principali Attività:Principali Attività che vengono svolte in coerenza con gli obiettivi assegnati:
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Risorse Attribuite: Descrizione e quantificazione delle eventuali risorse attribuite alla diretta responsabilità del titolare (economiche e/o tecnologiche e/o personale direttamente gestito o coordinato)

Risorse Economiche (Budget Gestito): .....

Livello di negoziazione: Negoziazione attività risorse con :

- Il Proprio Responsabile
- Direttamente con La Direzione Aziendale

Risorse tecnologiche strumentali (Attrezzature Sanitarie, Informatiche e/o altro)
.....
.....
.....
.....
.....

Risorse umane Gestite:

direttamente n°..... Profilo Professionale.....
Indirettamente n°..... Profilo Professionale.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Relazioni Interlocutori piu' rilevanti (per tipologia e frequenza)
Interni ed esterni all'Azienda:

Descrizione e quantificazione delle eventuali risorse attribuite alla diretta responsabilità del titolare(economiche e/o tecnologiche e/o del personale direttamente gestiti o coordinato)

Principali Interlocutori
Interni (relazioni dirette fornitura di attività e/o servizi con interlocutori interni all'Azienda)
Frequenza relazioni:

Tipologia Interlocutori: Elevata Media Bassa
1 ....
2..... ....
3..... ....

Esterni (relazioni con soggetti esterni all'Azienda anche utenza esterna e/o gestione di attività con diretto impatto sull'utenza)
Tipologia Interlocutori: Elevata Media Bassa
1 ....
2..... ....
3..... ....

Eventuali Ulteriori Requisiti d'Accesso:

Conoscenze particolari (lingue, titoli di studio di alta formazione ecc).....
.....
.....
.....

Competenza (esperienza e/o professionalità).....
.....
.....
.....
.....
.....
Tipo di esperienza documentata richiesta:.....
.....
.....
.....
.....
.....
Durata:
.....
.....

Data.....
Proponente.....
Firma del Proponente.....

Proposta Accolta ..... Proposta non Accolta.....

Motivazione .....
.....
.....

Data..... La Direzione Generale.

Allegato 2

Scheda Valutazione a Scadenza Incarico (Prima Istanza)
Incarico di Funzione :

Denominazione :_____

Titolare_____

Cognome_____
Nome _____
Dipartimento_____
Unità Operativa_____

Periodo Considerato DAL_____AL_____
Acquisizione Crediti ECM
-SI_____
-NO(Specificare il motivo)_____

Valutazione Finale:

Positiva _____ Negativa_____

- Area di Sviluppo professionale Individuale_____
  _____
  _____
- Eventuali Valutazioni del Valutato_____

Il Valutato per presa conoscenza Il Valutatore di I° Istanza

Enna LI_____

Scheda di Valutazione Titolare di Incarico di Funzione

A: Sapere

1. Fattori A.A. -- Conoscenze Generali collegate al Contesto
2. Competenze: Dimostra di possedere conoscenza del Dipartimento e/o Struttura di appartenenza
3. Criteri:Conoscenza delle prestazioni /prodotti offerti dalla struttura di riferimento e dalle sue interfacce e capacità di orientare gli utenti interni ed esterni in relazione ai bisogni .
4. Rispetto dei ruoli , funzioni e regole interne alla Struttura Organizzativa(U.O. Dipartimento)

coerenti con le caratteristiche delle articolazioni organizzative.

Valutazione di I Istanza_____

_____

B:COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI

1. B.A. – Gestione dei Livelli di Autonomia Professionale
2. Competenze: a)Attua adeguati comportamenti per garantire le funzioni derivate dal proprio profilo professionale b) Attua comportamenti per il rispetto dell'Immagine aziendale
3. Criteri: a)Esegue in autonomia le competenze del proprio profilo professionale :dirige nel contesto di riferimento il lavoro di un gruppo professionale specialistico e/o multidisciplinare in funzione degli obiettivi aziendali .b)Rispetto delle norme comportamentali e disciplinari previste dal codice di comportamento del dipendente pubblico e applicazione di quanto regolamentato a livello aziendale e di unità operativa.

Valutazione di I° Istanza_____

C :Relazioni

1. Fattori C.A.- Orientamento al cliente interno ed esterno alla struttura
2. Competenze- a) Instaura un buon clima relazionale con i colleghi ed altro personale. b) Mantiene rapporti propositivi con i livelli sovraordinati, c) Cura la chiarezza della comunicazione nei confronti degli utenti

3. Criteri – a)Condivisione con Colleghi e/o collaboratori di informazioni e dati utili al processo di erogazione della prestazione /servizio. b) Capacità di instaurare un rapporto di collaborazione nel rispetto delle reciproche competenze. c) Rispetto dei protocolli relativi alla comunicazione con gli utenti (orari, modalità, riservatezza).

Valutazione di I Istanza_____

D: Responsabilità

1. Fattori D.A. Gestione dei Rischi
2. Competenze: Partecipa all'identificazione dei rischi prevedibili e gestibili collegati all'attività professionale
3. Criteri: a) Segnalazione dei rischi e gestione delle attività di prevenzione dell'errore. b) Assenza di segnalazioni dovute a carenze assistenziali /organizzative in relazione alle proprie responsabilità.

Confronto esito valutazione obiettivi O.I.V.:_____

Confronto esito valutazione eventuali obiettivi Direzione Aziendale_____

_____

_____

Allegato 3
Incarico di Funzione
Scheda Valutazione a Scadenza Incarico
Collegio Tecnico (Seconda Istanza)
Denominazione _____

Attribuito a _____

Cognome_____

Nome_____

Direzione , Dipartimento, Unità Operativa _____

_____

Periodo Considerato dal _____ al _____

Valutazione Finale
Positiva_____ Negativa_____

Valutazione del Collegio Tecnico_____

Eventuali osservazioni del valutato_____
_____.

Il Presidente del Collegio Tecnico

Il Valutato per presa conoscenza
Enna li_____

Scheda di Valutazione –Seconda Istanza
Titolare di Incarico di Funzione

A: Sapere

1. Fattori A.A. Conoscenze generali collegate al contesto
2. Competenze: Dimostra di possedere conoscenza dell'Organigramma di Direzione, del Dipartimento e/o struttura di appartenenza

Valutazione di prima Istanza_____ Criticità_____
Auto Valutazione Dipendente_____

B: Comportamenti Professionali e Organizzativi

1. Fattori B.A.- Gestione dei Livelli di autonomia professionale,
   B.B. – Organizzazione e Pianificazione
2. Competenze: a) Attua adeguati comportamenti per garantire le funzioni derivate dal proprio profilo professionale b)Attua comportamenti per il rispetto dell'immagine aziendale c)Possiede metodo, analisi e organizzazione nello svolgimento del proprio lavoro.

3. Valutazione di prima Istanza_____ Criticità_____
Auto Valutazione Dipendente_____

C : Relazioni

1. Fattori C.A. Orientamento interno ed esterno alla struttura.
2. Competenze: a) Instaura un buon clima relazionale con i colleghi ed altro personale ,b)Mantiene rapporti propositivi con i livelli sovraordinati,
c)Cura la chiarezza della comunicazione nei confronti degli utenti.

Valutazione di prima Istanza_____ Criticità_____
Auto Valutazione Dipendente_____

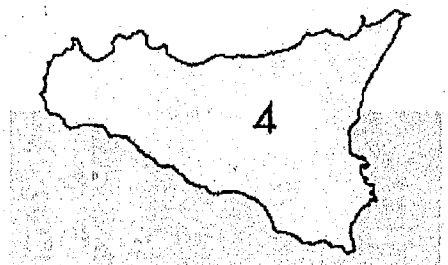
D:Responsabilità

1. Fattori: D.A.- Gestione dei Rischi
2. Competenze:Partecipa all'identificazione dei rischi prevedibili e gestibili collegati all'attività Professionale .

Valutazione di prima Istanza_____ Criticità_____
Auto Valutazione Dipendente_____

N.B. Per l'Equiparazione dei Diplomi di Laurea vecchio Ordinamento (DL),Lauree Specialistiche (LS) e Lauree Magistrali (LM) si fa riferimento al Decreto Interministeriale 9 luglio 2009 Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 7 ottobre 2009 n. 233.

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA



Sistema di misurazione e valutazione della performance

Regolamento

Revisione 2.0 del

Indice generale

3.....Aggiornamenti al D.Lgs. 150/2009 in esecuzione della Legge 124/2015.

3.....Riferimenti normativi

4.....Acronimi

4.....Allegati

5.....Storia del documento

6.....TITOLO I : ASPETTI GENERALI DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

6.....Art. 1 Principi generali

6.....Art. 2 Organi di valutazione e fasi del ciclo della performance

7.....Art. 3 Oggetto della valutazione

8.....TITOLO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

9.....Art. 4 Definizione degli obiettivi strategici

9.....Art. 5 Processo di negoziazione degli obiettivi

9.....Art. 6 Soggetti della negoziazione degli obiettivi

11.....TITOLO III PERFORMANCE INDIVIDUALE

11.....Art. 8: Definizioni

11.....Art. 9 Gli attori della performance individuale

12.....Art. 10 Finalità della valutazione annuale della performance individuale

13.....Art. 11 Ambiti di misurazione e principi di valutazione

14.....Art. 12 Responsabilità dei valutatori

15.....Art. 13: Strumenti e criteri per la misurazione e valutazione della performance individuale

16.....TITOLO IV PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

16.....Art. 14 Procedure di conciliazione

17.....TITOLO V SISTEMA PREMIANTE

17.....Art. 15 Istituti del sistema premiante

17.....Art. 16 Elenco di merito

18.....Art. 17: Strumenti del sistema premiante

19.....Art. 18: Distribuzione del fondo di produttività ed incentivazione economica individuale

TITOLO VI : ORGANI DI MONITORAGGIO E APPLICAZIONE DEL SISTEMA DELLA

21.....PERFORMANCE

22.....Art. 20: La struttura tecnica permanente (STP)

22.....Art. 21: L'organismo indipendente di valutazione

23.....Art. 22: Il Collegio Tecnico

24.....TITOLO VII: TRASPARENZA ED INTEGRITA'

24.....Art. 23: Pubblicazione, pubblicità e accesso
24.....Art. 24: Gestione del processo
24.....TITOLO VIII: NORME TRANSITORIE
24.....Art. 25: Ambito di applicazione

Premessa

Il Sistema Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance; ha la finalità di misurare e valutare il contributo che ciascun soggetto (definito come unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e .degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita

Il Sistema di Misurazione e Valutazione è orientato ad integrare le dimensioni della performance organizzativa (assicurata dalle singole Strutture aziendali) con la performance individuale (quale contributo di ciascun dipendente, a diversi livelli di responsabilità e professionalità, al raggiungimento degli obiettivi della propria struttura), .nonché a sviluppare processi di valorizzazione manageriale e professionale

Il Sistema costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente :correlati

;a) il Sottosistema di Misurazione delle Performance

;b) il Sottosistema di Valutazione delle Performance

.c) il Sottosistema Premiante

Il ciclo di gestione delle performance mette in relazione tra loro i sopracitati sottosistemi con la finalità di programmare, misurare, gestire e valutare le performance relative ad un .periodo temporale determinato

Misurazione e valutazione sono attività distinte ma complementari del Ciclo della :Performance

- per ***misurazione*** si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento ;dei risultati attraverso il ricorso ad indicatori e target
- per ***valutazione*** si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, tenendo conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento dal valore target con conseguenti azioni correttive

Il ciclo di gestione delle performance è coerente con le finalità in materia di *Trasparenza e di Integrità*, di cui al D.Lgs. 33/2013, che ha lo scopo preminente di garantire un controllo diffuso del sistema attraverso una corretta comunicazione dei risultati conseguiti .dall'Azienda, dalle sue articolazioni organizzative e dai singoli operatori e professionisti

Per una corretta comprensione delle finalità e delle caratteristiche del sistema, è utile :distinguere

;la performance dell'Azienda nel suo complesso •

la performance organizzativa, riferita a ciascuna delle unità operative in cui è • ;articolata l'Azienda o ad equipe professionali specificamente individuate

.la performance individuale, riferita a ciascun operatore •

Le performance dell'Azienda nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative sono pianificate in sede di elaborazione del documento programmatico triennale, strettamente collegato alla strategia aziendale, denominato **Piano della performance**, declinato annualmente in sede di definizione del budget aziendale, determinando un forte collegamento ed integrazione del sistema delle performance all'interno degli strumenti .della gestione aziendale

La valutazione delle performance individuali integrata con quella organizzativa, è finalizzata alla promozione e alla crescita delle competenze delle risorse umane impiegate. In questa accezione, le performance individuali sono declinate secondo tre :dimensioni

il contributo individuale ai risultati della gestione (performance) da esplicitare e .1 :misurare

attraverso obiettivi individuali, tipicamente e prevalentemente riferibili ai .a ;cosiddetti comportamenti organizzativi

;condivisione degli obiettivi dell'equipe o dell'unità operativa di appartenenza .b

;le conoscenze, capacità/abilità agite attraverso le competenze professionali .2

Comportamenti individuali verso l'organizzazione aziendale e verso l'esterno in .3 .relazione alle mansioni svolte

Il Sottosistema Premiante ha lo scopo di promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e dei risultati conseguiti nell'anno agendo sulla leva motivazionale, .attraverso il riconoscimento del merito

Il presente documento ha lo scopo di regolamentare i processi interni per il governo del ciclo della performance adottato, ai sensi del D.Lgs. 74/2017*, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica che esercita attività di promozione, .indirizzo e coordinamento

.AGGIORNAMENTI AL D.LGS. 150/2009 IN ESECUZIONE DELLA LEGGE 124/2015 •

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. "Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma ;"dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421

D.Lgs. n. 286/1999 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività' svolta dalle ;"amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59

D.L. n. 165/2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze ;"delle amministrazioni pubbliche

;Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'area della dirigenza medico – veterinaria

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, ;tecnica e amministrativa

D.A. 18 settembre 2007: "Linee Generali di indirizzo regionale in applicazione dell'articolo ;9 del CCNNLL di lavoro dell'area della Dirigenza medico-veterinaria

D.A. 4 settembre 2009 recante "Linee generali di indirizzo ex art. 5 del C.C.N.L. 17 ottobre ;"2008 dell'area della dirigenza medica e veterinaria

D.A. 4 settembre 2009 recante "Linee generali di indirizzo ex art. 5 del C.C.N.L. 17 ottobre ;"2008 dell'area della dirigenza dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa

D.A. 4 settembre 2009 recante "Linee generali di indirizzo ex art. 7 del C.C.N.L. del 19 ;"aprile 2004 e successive modifiche ed integrazioni del personale del comparto sanità

D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, di attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15 recante "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei ;conti" come modificato dal D.Lgs. 74/2017

.(Indirizzi, linee guida ed interpellanze degli organi di rifermento (ANAC – ex CIVIT

Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – n. 2/2017, .emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per gli orientamenti generali

ACRONIMI

Decreto: Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.ro 150 e S.M.I.: *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D.Lgs. .74/2017*

Linee Guida Regionali: Riferimento al Decreto dell'Assessore Regionale della Salute, 26 settembre 2011 n.ro 1821: "*Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e di* ".*valutazione del personale dipendente del S.S.R*

.**SMVP**: Sistema di Misurazione e valutazione della Performance

.**O.I.V.:** Organismo indipendente di valutazione della performance

.**S.T.P.:** Struttura Tecnica Permanente

.**U.O.C.**: Unità Operativa Complessa

.U.O.S.: Unità Operativa Semplice

CdR: Centri di responsabilità ovvero unità organizzative dotate di autonomia gestionale e .dirette da un responsabile

ALLEGATI

.Allegato A: Scheda di valutazione individuale per i Dirigenti Responsabili di U.O

.Allegato B: Scheda di valutazione individuale per i Dirigenti non Responsabili di U.O

Allegato C: Scheda di valutazione individuale per il personale del Comparto con incarico o funzione

.Allegato D: Scheda di valutazione individuale per il personale del Comparto

Allegato E: Schede obiettivi individuali e/o di gruppo Comparto

Allegato F: Schede obiettivi individuali e/o di gruppo Comparto con posizione organizzativa e/o coordinamento

.Allegato G: Schede obiettivi individuali e/o di gruppo Dirigenti non responsabili di U.O

STORIA DEL DOCUMENTO

Approvazione Soggetto	Approvazione Data	Redazione	Descrizione		Data	Revisione
		U.O.C. coordinamento Staff – Struttura tecnica permanente	Prima stesura		09/09/2013	1.0
			Modifica tabelle dei pesi degli ambiti di misurazione	.1		
		U.O.C. Coordinamento Staff – Struttura tecnica permanente	Modifica delle schede di valutazione in relazione al nuovo assetto degli ambiti e dei pesi	.2	05/12/2013	1.1
			Modificato il comma 2 dell'articolo 24 (gli anni di riferimento per l'applicazione della graduatoria sono diventati 2015 e (2016	.3		

U.O.C. Controllo di Gestione – Struttura tecnico permanente	Modifiche ai sensi del D.Lgs. 74/2017 e del nuovo CCNL area Comparto	30/08/2018	2.0

TITOLO I : ASPETTI GENERALI DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

Art. 1 Principi generali

1. Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, giusto art. 7 del Decreto, disciplina le attività, le modalità, le fasi, i tempi, i soggetti, le responsabilità e la verifica dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati. Il Sistema individua, altresì, le procedure di conciliazione.

2. Il sistema della performance si sviluppa attraverso i seguenti criteri generali:

a. **evidenza**, trasparenza, oggettività, certezza, chiarezza e misurabilità dei criteri utilizzati e dei risultati della valutazione;

b. **monitoraggio** degli obiettivi assegnati.

c. **informazione** adeguata e partecipazione del valutato al procedimento;

d. **diretta** conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la valutazione;

e. **valutazione** di seconda istanza effettuata dagli organismi previsti dalla normativa (OIV e Collegio Tecnico);

f. **garanzia** del procedimento di conciliazione a richiesta del valutato;

g. **sistemi di valutazione e premianti** sviluppati coerentemente al principio del merito.

h. **coinvolgimento** dei cittadini ai sensi degli articoli 7, 8 e 19 bis del D.Lgs. 74/2017 che hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni al processo di misurazione della performance organizzativa, secondo la metodologia definita con l'OIV.

Il SMVP è adottato ed aggiornato annualmente previo parere vincolante dell'OIV ((art. 7. C.1 D.Lgs. 74/2017.

Il SMVP verrà applicato a partire dal Ciclo della performance 2019 e verrà pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto del principio di Trasparenza.

Art. 2 Organi di valutazione e fasi del ciclo della performance

:Gli organi della valutazione aziendale sono .1

;Il dirigente della struttura immediatamente sovraordinata .a

;Il Collegio Tecnico per la verifica delle capacità professionali dei dirigenti .b

l'O.I.V (Organismo Indipendente di Valutazione) per quanto previsto dall'art. 14 .c
.del Decreto

Il sistema della valutazione, come previsto dall'art. 4 del Decreto, si sviluppa .2
:mediante le seguenti fasi che definiscono **il ciclo della performance aziendale**

La definizione e assegnazione degli obiettivi annuali, valori attesi di risultato .a
e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti
nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale
.sulla Performance

.Collegamento tra gli obiettivi e risorse economiche/strutturali gestite dai CdR .b

Monitoraggio periodico in corso di esercizio e attivazione di eventuali .c
.interventi correttivi

.Misurazione e valutazione annuale della performance individuale .d

.Misurazione e valutazione annuale delle unità organizzative .e

Utilizzo dei sistemi premianti secondo il principio della valorizzazione del .f
.merito

Rendicontazione dei risultati, agli organi interni ed esterni, ai soggetti .g
.interessati, agli utenti e destinatari dei servizi

Come previsto dalla normativa in materia, al fine di assicurare la qualità, .3
comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della
:performance, l'Asp di Enna redige annualmente e pubblica sul sito istituzionale

Contestualmente al Bilancio di Previsione e comunque **entro il 31 gennaio**, un documento programmatico triennale, denominato *"Piano della Performance"*, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di periodo e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Il collegamento tra piano della performance e le risorse economiche/finanziarie avviene mediante il bilancio di previsione da redigersi entro il 31 ottobre dell'anno precedente all'anno di competenza, giusta circolare assessorato regionale all'economia e bilancio, n.ro 7 del 20 maggio 2005. Il bilancio di previsione dovrà esporre chiaramente le risorse che sono collegate direttamente ad obiettivi specifici previsti dall'organo regionale nonché dal piano della performance

entro il 30 giugno, un documento denominato *"Relazione sulla performance"* già validato dall'OIV che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

4. In caso di mancata adozione del Piano della Performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

5. La Relazione della Performance di cui alla lettera b), del precedente comma 3, è oggetto di validazione da parte dell'OIV. L'assenza o la valutazione negativa della predetta "Relazione della Performance" è causa ostativa all'accesso e utilizzo del sistema premiante di cui al successivo Titolo V.

Art. 3 Oggetto della valutazione

1. Le dimensioni oggetto di valutazione della performance sono le seguenti:

a. la performance dell'Azienda nel suo complesso;

b. la performance organizzativa, riferita a ciascuna delle unità operative o ambito di responsabilità;

c. la performance individuale, riferita a ciascun operatore.

2. Formano oggetto di valutazione dell'Azienda la performance complessiva raggiunta dall'ASP di Enna in relazione agli obiettivi generali e strategici di cui la stessa ha dato evidenza nei documenti di programmazione.

3. Formano oggetto di valutazione organizzativa delle singole U.O. la performance raggiunta in relazione agli obiettivi negoziati.

4. Formano oggetto di valutazione individuale:

a. per l'area della dirigenza, il comportamento e la capacità professionale, la capacità gestionale e manageriale, la produttività in termini di performance degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di differenziazione dei giudizi.

b. per il personale del comparto, le competenze professionali, il comportamento e l'impegno complessivo nel lavoro, lo "stile" relazionale, il livello quali – quantitativo delle prestazioni rese;

per i dipendenti titolari di incarico o di funzioni costituisce, altresì, oggetto di .valutazione l'attitudine alla leadership e la capacità organizzativa

TITOLO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è rappresentata nei due aspetti fondamentali: .g.i.1
la performance complessiva dell'Azienda è rappresentata in modo unitario dal grado di raggiungimento degli obiettivi di carattere strategico che discendono dagli atti di pianificazione definiti a livello statale e regionale; **la performance particolare** .riferita alle performance misurate sulle singole UU.OO. dell'Azienda

La Pianificazione individua gli obiettivi strategici dell'Azienda a valenza .g.i.2
pluriennale in coerenza con la mission aziendale e si esplicita nei sottoindicati :documenti

- .P.A.A
- Piano Performance
- Piano degli Investimenti
- Bilancio di Previsione

La Programmazione declina obiettivi operativi che sviluppano gli intenti .g.i.3
strategici oggetto della Pianificazione con riferimento all'anno solare successivo .all'anno dell'attuale gestione

Art. 4 Definizione degli obiettivi strategici

La Direzione Aziendale, avvalendosi del Controllo di Gestione, coerentemente ai .1
documenti programmatici, alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 e all'art. 8 del Decreto, con riferimento alle Linee Guida Regionali, definisce gli obiettivi di attività :ed economici, secondo i seguenti criteri

Specificità: ogni obiettivo dovrà essere unico e definito chiaramente senza .a
.alcuna ambiguità sul significato

Misurabilità: per ogni obiettivo definito dovrà essere possibile l'associazione di .b
una dimensione di analisi rilevabile, quantificabile, misurabile e confrontabile in .qualsiasi momento

Accessibilità: la soglia di raggiungibilità di ogni obiettivo dovrà essere realistica .c
.tenendo conto delle risorse umane, strumentali ed economiche

Realisticità e rilevanza: ogni obiettivo dovrà essere coerente, rilevante e pertinente rispetto alla mission aziendale ed ai documenti programmatici. .d

Tempo: per ogni obiettivo dovrà essere indicata una dimensione temporale definita e significativa, comunque non superiore al periodo di riferimento del budget. .e

Peso: per ogni obiettivo dovrà essere associato un valore che rappresenta l'importanza strategica del raggiungimento. .f

Ad ogni obiettivo sono associati uno o più indicatori e i rispettivi valori attesi (target); essi costituiscono la fonte di misurazione dei progressi ottenuti rispetto al relativo target. .2

ART. 5 Processo di negoziazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi ai Centri di Responsabilità (CdR) e delle risorse correlate avviene mediante una fase interlocutoria di negoziazione tra la Direzione Strategica Aziendale ed i Responsabili dei CdR, nella quale sono illustrati il contenuto ed il significato degli obiettivi nel contesto strategico aziendale, i risultati attesi e le modalità di misurazione degli stessi per determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo. .1

La Direzione Aziendale negozia gli obiettivi operativi, di norma,contestualmente al Bilancio di previsione e non oltre **il 31 gennaio** di ogni anno, ferma restando la successiva eventuale integrazione a seguito di ulteriori obiettivi indicati dalla Regione. .2

Ogni responsabile di negoziazione di livello successivo alla Direzione Aziendale (Direttori di Dipartimento, di UOC) deve, a sua volta, concludere la negoziazione con le strutture allo stesso afferente, **entro il 29 febbraio** di ogni anno. .3

Il Piano degli obiettivi operativi e di budget negoziato dovrà essere trasmesso dal Controllo di Gestione e SIS alla STP per la redazione e/o aggiornamento del Piano della Performance. .4

Il rispetto dei tempi indicati è elemento di valutazione del dirigente. .5

Il controllo di gestione e la STP, per le rispettive competenze, supportano le fasi di negoziazione degli obiettivi. .6

ART. 6 Soggetti della negoziazione degli obiettivi

I soggetti del processo di negoziazione sono: .1

.a **Il responsabile di negoziazione,** ovvero il soggetto titolare di obiettivi strategici che a sua volta li declina in obiettivi operativi assegnandoli ai responsabili di UOC o UOS direttamente dipendenti in linea gerarchica.

.b **Il responsabile di budget/obiettivi,** ovvero il soggetto che, ricevuti gli obiettivi, siano essi strategici o operativi, risponde dei risultati.

.2 Il Direttore Generale è responsabile di negoziazione rispetto al Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo per gli obiettivi di rispettiva competenza.

.3 Il Direttore Amministrativo è responsabile di negoziazione rispetto al Direttore del Dipartimento Amministrativo, Direttori UOC dell'area amministrativa ed alle UOS dell'area amministrativa alle dirette dipendenze della Direzione Aziendale.

.4 Il Direttore Sanitario è responsabile di negoziazione rispetto ai Direttori dei Dipartimenti Sanitari Strutturali e funzionali, Direttori UOC dell'area sanitaria non afferenti a macrostrutture ed alle UOS dell'area sanitaria alle dirette dipendenze della Direzione Aziendale.

.5 I Direttori di Dipartimento strutturali, sono responsabili di negoziazione rispetto ai Direttori di UOC di pertinenza e dirigenti di UOS a valenza dipartimentale.

.6 I Direttori di UOC, sono responsabili di negoziazione rispetto ai dirigenti di UOS di pertinenza.

.7 Ai Direttori dei Dipartimenti funzionali sanitari, dell'area territoriale, dell'area ospedaliera e amministrativa sono assegnati obiettivi ai soli fini della valutazione per il rinnovo dell'incarico; pertanto non sono responsabili di negoziazione per i rispettivi dipartimenti.

Art. 7 Monitoraggio e valutazione della performance organizzativa

.1 **I responsabili titolari di budget /obiettivi**, sono soggetti a monitoraggio periodico (da parte del responsabile di negoziazione (art. 6 del Decreto.

.2 **Il responsabile di negoziazione** dovrà predisporre un sistema di monitoraggio periodico degli obiettivi dallo stesso assegnati. Del monitoraggio periodico effettuato, dovrà essere predisposta un'apposita scheda/relazione dalla quale si dovrà evincere:

.a il periodo di monitoraggio;

.b l'UO ed il rispettivo responsabile oggetto di monitoraggio;

.c gli obiettivi e gli indicatori oggetto di monitoraggio con l'indicazione della misura attuale rispetto ai valori attesi rapportati al periodo di monitoraggio;

.d eventuali osservazioni e/o azioni correttive.

.3 La scheda/relazione di monitoraggio dovrà essere controfirmata e datata dal responsabile dell'UO monitorata e trasmessa al Controllo di Gestione e SIS a cura del responsabile di negoziazione entro i successivi 15 gg. Di detto monitoraggio il .Controllo di gestione comunicherà alla STP un report riepilogativo

.4 Il monitoraggio dovrà essere attuato mediante almeno una sessione da espletarsi entro il 30 settembre di ogni anno di competenza. Maggiori sessioni di monitoraggio saranno oggetto di migliore valutazione individuale del responsabile di .negoziazione

.5 La scheda di valutazione individuale dovrà prevedere un criterio di valutazione che .tenga conto dell'effettivo svolgimento del monitoraggio

.6 Il Controllo di gestione produrrà la reportistica di monitoraggio e consuntiva alle UU.OO. La rilevazione dei dati riferiti agli indicatori individuati per ogni obiettivo, avviene coerentemente alle Linee guida del controllo di gestione regionale di cui al D.A n. 835/2014 e secondo i processi descritti nel Manuale aziendale del Controllo .di gestione

.7 La misurazione a consuntivo dei risultati ottenuti, rispetto ai risultati attesi negoziati, .costituisce valutazione di performance organizzativa di prima istanza

.8 Le valutazioni dell'O.I.V. sono di seconda istanza e costituiscono condizione necessaria e propedeutica all'accesso e all'utilizzo dei sistemi premianti i quali .possono essere attivato solo dopo la certificazione dell'OIV

TITOLO III PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 8: Definizioni

.1 **.La performance individuale**, è il contributo individuale ai risultati della gestione

.2 **Soggetto del processo di valutazione della performance individuale**, è ogni .dipendente sia nel ruolo di valutato che nel ruolo di valutatore

.3 **Il periodo di valutazione** è costituito dall'anno solare di 365 giorni con inizio dal 1° gennaio. Coincide con il periodo di servizio se quest'ultimo è inferiore all'anno solare. In relazione all'U.O. coincide con il periodo di servizio effettuato dal .dipendente nella U.O

.4 **Il periodo di servizio** è il periodo complessivo compreso tra la data di assunzione e la data di cessazione, espresso in giorni solari, festivi inclusi, per un massimo di 365 giorni. Il periodo di servizio è decurtato alla fonte da assenze per: aspettative, comandi e sospensioni. In relazione all'unità operativa, è il periodo compreso tra la .data di immissione in servizio e la data di trasferimento o dimissione

.Il periodo di effettivo servizio è la differenza tra il periodo di servizio e le assenze .5

Concorrono alla suddetta decurtazione tutte **le assenze** con esclusione: ferie, malattie professionali, infortuni sul lavoro, riposi compensativi, aggiornamenti obbligatori, astensione obbligatoria per maternità e paternità e permessi sindacali per partecipazione alla delegazione trattante, tutte le altre assenze concorrono alla citata decurtazione, al fine della misurazione della performance e dell' applicazione degli istituti premianti, fatta salva una franchigia pari al 5% del periodo di servizio, applicando l'arrotondamento indicato al comma 3 del successivo art. 13. Le assenze calcolate ad ore sono convertite in giorni mediante l'applicazione di un rapporto standard di conversione di 6 ore, valido per tutti i profili orari, arrotondato .come citato .6

L'effettivo periodo di servizio valutabile, è il rapporto tra il periodo di effettivo .[1] servizio e il periodo di servizio, arrotondato alla seconda cifra decimale .7

Confermando quanto disposto dal successivo art. 12 comma 4, non è valutabile ed è escluso dall'elenco di merito e dalla partecipazione degli istituti premianti, il dipendente (a T.I. e T.D.) con un rapporto tra effettivo periodo di servizio valutabile ed periodo di servizio, inferiore o uguale a 0,25. La presente esclusione non causa .valutazione negativa .8

Inoltre è escluso a priori il personale a tempo determinato con un periodo di servizio .complessivamente inferiore a 180 giorni nell'anno di riferimemnto .9

Art. 9 Gli attori della performance individuale

:I soggetti coinvolti nel processo di valutazione individuale sono .1

.Tutti i dipendenti di ruolo a tempo determinato e indeterminato: **Valutati** .a

.Il dirigente titolare di struttura: **valutatore di prima istanza** .b

Il Collegio Tecnico, valutatore di seconda istanza per la verifica complessiva delle capacità professionali dei dirigenti giusto art. 26 del CCNL .del 3 novembre 2005 .c

l'Organismo Indipendente di Valutazione **(O.I.V.)** - Valutatore di seconda istanza per la verifica annuale della produttività in termini di performance individuale e per la valutazione della capacità gestionale e manageriale dei .dirigenti .d

Per il personale di comparto, è valutatore di prima istanza il dirigente responsabile .della UO a cui il dipendente è direttamente assegnato .2

[1] Esempio: 4,50 = 5; 4,49 = 4; 4,495 = 5; 4,494 = 4

3. Per i dirigenti non titolari di struttura, è valutatore di prima istanza, il responsabile dell'UOC/UOS in posizione gerarchica immediatamente superiore.

4. Per i dirigenti titolari di UOS, il valutatore di prima istanza è il direttore dell'UOC di riferimento o il direttore di dipartimento strutturale in caso di UOS dipartimentale strutturale.

5. Per i direttori di struttura complessa:

a. dei Dipartimenti Strutturali sanitari, il valutatore di prima istanza è il Direttore di Dipartimento cui afferisce la UOC o, in assenza, il Direttore Sanitario Aziendale;

b. dei Dipartimenti Funzionali, il valutatore di prima istanza è rispettivamente il Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo secondo l'area di pertinenza;

c. del Dipartimento Amministrativo, il valutatore di prima istanza è il Direttore Amministrativo Aziendale;

6. per i Direttori di Distretto e i Servizi Territoriali non inseriti nei Dipartimenti Strutturali, il valutatore di prima istanza è il Direttore Sanitario aziendale;

7. Per le UOC e UOS alle dirette dipendenze del Direttore Generale la valutazione è dello stesso.

8. Per le UOS in Staff al Direttore Sanitario, il valutatore di prima istanza è il Direttore Sanitario.

9. Per i Direttori di Dipartimento strutturali valutatore di prima istanza è il Direttore Sanitario Aziendale o il Direttore Amministrativo Aziendale in relazione alle aree di pertinenza.

10. Per i Direttori dei Dipartimenti funzionali il Direttore Sanitario Aziendale o il Direttore Amministrativo Aziendale in relazione alle aree di pertinenza. La valutazione verrà effettuata solo ai fini del rinnovo dell'incarico e non verrà considerata nel processo di incentivazione economica.

Art. 10 Finalità della valutazione annuale della performance individuale

1. Costituiscono scopi prioritari della misurazione e valutazione della performance individuale (Delibera della CIVIT n. 104 del 02/09/2010):

a. evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Azienda nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;

b. chiarire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di risultati e comportamenti, dalla singola persona;

c. supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'Azienda);

d. valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona (supportare l'allineamento);

e. contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;

f. premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;

g. promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Art. 11 Ambiti di misurazione e principi di valutazione

1. La valutazione della performance individuale è misurata in ragione del contributo di ciascuna unità di personale alla performance organizzativa in base agli obiettivi della struttura e/o specifici, nonché con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi tenuti in osservanza degli obblighi derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, dai codici di comportamento e dal codice etico.

2. Il sistema di misurazione della performance individuale rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale nonché del conferimento di incarichi dirigenziali .

3. Tale sistema, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 del decreto e con riferimento alle Linee Guida Regionali, si sviluppa secondo gli ambiti sotto specificati e schematizzati nella successiva tabella A:

a.a **Per i dirigenti responsabili di U.O.**, la misurazione della performance individuale è direttamente collegata:

- Agli indicatori della performance organizzativa dell'UO di diretta responsabilità e quindi al grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati che costituiscono anche obiettivi specifici individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi significativa.

d. **Per i dirigenti non responsabili di U.O. ed il personale dell'area del comparto**, la misurazione della performance individuale è direttamente collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed alle competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.
- Per gli incarichi di funzioni costituisce, altresì, oggetto di valutazione e la capacità organizzativa e l'autonomia decisionale.

Tabella A: Ambiti di valutazione individuale

Ambiti di valutazione							Ruolo
Obiettivi individuali e/o di gruppo	Competenze e/o comportamenti organizzativi CO	Competenze, comportamenti professionali CP	Competenze Manageriali CM	Qualità del contributo QC	Capacità di valutazione dei collaboratori CV	Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità PO	
Coincide con la performance organizzativa		X	X	X	X	X	Dirigenti responsabili di U
X	X	X		X			Dirigenti non responsabili UO
X	X	X	*X	X			Personale di comparto co posizione organizzativa/coordinamer
X	X	X		X			Personale di comparto

.capacità organizzativa e l'autonomia decisionale (*)

4. Ai fini della determinazione del punteggio finale, per la misurazione della performance individuale, gli ambiti di valutazione sono pesati come riportato nella seguente tabella B:

Tabella B: Pesi degli ambiti di valutazione individuale

Ambiti di valutazione							Ruolo
Obiettivi individuali e/o di gruppo	Competenze e/o comportamenti organizzativi	Competenze, comportamenti professionali	Competenze Manageriali	Qualità del contributo	Capacità di valutazione dei collaboratori	Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità	
Coincide con la performance organizzativa		10	20	15	5	50	Dirigenti responsabili di U
40	15	15		30			Dirigenti non responsabili UO
30	15	15	*10	30			Personale di comparto co posizione organizzativa/coordinamen
35	15	15		35			Personale di comparto

capacità organizzativa e l'autonomia decisionale (*)

5. La misurazione della performance individuale dovrà effettuarsi, coerentemente con il principio del merito, avvalendosi di:

a. criteri oggettivamente misurabili e trasparenti;

b. una scala di misurazione certa, chiara e coerente al criterio;

6. Ogni valutatore valuterà il personale della cui attività avrà diretta conoscenza.

7. Ogni valutato, preventivamente, dovrà conoscere il proprio valutatore e, secondo quanto stabilito al successivo art. 12, dovrà preventivamente ricevere le informazioni sui criteri e modalità di valutazione a cui saranno sottoposti.

Art. 12 Responsabilità dei valutatori

1. I valutatori, entro 15 giorni dalla fine della negoziazione degli obiettivi, dovranno:

a. comunicare a tutto il personale gli obiettivi negoziati, gli indicatori di riferimento ed i rispettivi target;

b. comunicare le strategie e le modalità previste per il raggiungimento degli stessi;

c. informare tutti i dipendenti sui criteri e le modalità di valutazione delle performance individuali;

d. effettuare i colloqui necessari con i singoli soggetti o gruppi, per la definizione dei parametri di valutazione a cui saranno sottoposti, come previsto dal successivo art. 13.

e. Comunicare alla STP, l'elenco nominativo del personale della U.O. soggetto a valutazione e copia e copia del verbale di cui al successivo comma 2.

2. Al colloquio iniziale previsto dal c. 1 del presente articolo, il valutatore illustrerà al valutato i contenuti della scheda, sui quali verrà effettuata la valutazione. L'assegnazione dei parametri di valutazione deve essere formalizzata mediante la compilazione delle apposite schede che verranno firmate dal valutatore e dal valutato per presa visione.

3. I dipendenti che nel periodo di valutazione sono trasferiti definitivamente ad altra struttura, saranno valutati per i periodi di competenza dai rispettivi valutatori. Il nuovo valutatore dovrà notificare al nuovo valutato la scheda di valutazione, come previsto dal c. 1 del presente articolo e dal successivo art. 13, entro quindici giorni dalla data di inizio servizio. Il valutatore precedente dovrà procedere alla valutazione finale, entro quindici giorni dalla data di fine servizio.

4. Il dipendente non è valutabile con un periodo di servizio, nell'unità operativa, inferiore o uguale a 45 giorni. In caso di periodo di servizio effettuato per effetto di trasferimento a carattere temporaneo ricadente nel limite suddetto, il valutatore dell'U.O. dalla quale il dipendente è stato temporaneamente trasferito, procederà

alla valutazione dello stesso dipendente includendo il periodo di servizio effettuato nella U.O. esterna. All'uopo potrà acquisire dal valutatore dell'U.O. esterna, le informazioni utili per la valutazione relativa al periodo di servizio in essa prestato dal dipendente oggetto di valutazione. Il personale "a scavalco" tra più UU.OO. è valutato dal valutatore di ogni UU.OO.; se il periodo di servizio a scavalco è inferiore o uguale a 45 giorni , procederà alla valutazione il valutatore nella cui U.O. .è stata prevalentemente espletata l'attività del valutato

.5 Nel corso dell'anno il valutatore effettua, con i propri valutati, apposite attività per verificare l'andamento della performance (colloqui di verifica, riunioni di monitoraggio e messa a punto di correttivi ecc.). E' richiesto almeno un .monitoraggio da espletarsi entro il 31 luglio di ogni anno

.6 Nel caso in cui sia necessario effettuare modifiche sui parametri di valutazione, :a seguito del monitoraggio, le stesse devono essere notificate ai valutati; la nuova scheda di valutazione dovrà essere firmata dal valutatore e controfirmata dal .valutato

.7 Il valutatore effettua la valutazione, entro febbraio dell'anno successivo al periodo di valutazione di riferimento, formulando i giudizi conclusivi e attribuendo i relativi punteggi; la scheda di valutazione, firmata dal valutatore, dovrà essere oggetto di colloquio con il valutato e dovrà essere controfirmata dallo stesso, per presa visione e ricevuta. Il valutato ha il diritto di verbalizzare nella medesima scheda eventuali rilievi. Al personale soggetto a valutazione non più in servizio, il valutatore .dovrà notificare la scheda di valutazione mediante PEC o posta raccomandata A.R

.8 Le schede non debitamente firmate dal valutatore e dal valutato non danno luogo a valutazione né a diritto di adire alle procedure di conciliazione previste da questo .regolamento

.9 L'omessa valutazione da parte del valutatore e la violazione delle prescrizioni del presente documento, senza giustificato impedimento, è ritenuta violazione dei doveri d'ufficio e dovrà essere segnalata, da parte del dirigente immediatamente sovraordinato, all'OIV ed al Collegio Tecnico per le determinazioni di cui dall'art. 18 .delle Linee Guida Regionali

.10 In caso di impossibilità per causa estranea alla volontà del valutatore, di omissione o inerzia nell'esecuzione delle disposizioni del presente documento, il valutatore immediatamente sovraordinato, secondo quanto stabilito dall'art. 9, avocherà a sè il processo di valutazione; allo scopo dovrà acquisire ogni elemento utile sull'attività e sul personale da valutare notificando, agli interessati, l'avvicendamento nel processo di valutazione e le relative motivazioni. Nel campo "Valutatore" della scheda di valutazione, il nuovo valutatore indicherà il suo nominativo seguito da "*in .*sostituzione di*" e il nominativo dell'omissivo

Art. 13: Strumenti e criteri per la misurazione e valutazione della performance individuale

.1 La misurazione delle performance individuali è riferita esclusivamente al periodo di attività di pertinenza. Essa deve essere orientata alla misurazione dell'effettivo contributo, impegno e partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi.

.2 La misurazione delle performance individuale è documentata con le seguenti schede di valutazione:

.a a. Scheda di valutazione individuale per i Dirigenti Responsabili di U.O. (allegato A)

.b Scheda di valutazione individuale per i Dirigenti non Responsabili di U.O. (Allegato B)

.c Scheda di valutazione individuale per il personale del Comparto con incarico o funzione (allegato C)

.d (Scheda di valutazione individuale per il personale del Comparto (allegato D

.3 Le schede per ogni ambito di valutazione prevedono specifici criteri oggetto di misurazione (da un minimo di uno ad un massimo di cinque) e per ogni criterio oggetto di misurazione è individuato un indicatore rapportato ad un grado di misurazione in scala da uno a cinque, come di seguito specificato (eventualmente arrotondato all'intero, con riferimento alla seconda o terza cifra decimale, se il risultato del rapporto non è un numero intero[2]):

il comportamento ha influenzato negativamente il clima interno e/o il raggiungimento degli obiettivi	Scarso	1
il comportamento non ha determinato alcun apporto positivo all'organizzazione della struttura	Insufficiente	2
Il comportamento è in linea con le attese/ concorre a migliorare le prestazioni della struttura	Adeguato	3
Il comportamento è caratterizzato da prestazioni quantitativamente e/o qualitativamente apprezzabili ma ancora suscettibili di miglioramento	Buono	4
Il comportamento è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, ovvero concorre a migliorare l'organizzazione della struttura	Ottimo	5

.4 L'attribuzione del grado di misurazione deve essere effettuata su base oggettiva. Deve essere supportata da adeguata documentazione giustificativa idonea ad

[2] Esempio: 4,50 = 5; 4,49 = 4; 4,495 = 5; 4,494 = 4

evidenziare la qualità della valutazione effettuata secondo il principio del merito ed in relazione: alla qualità del reale contributo, all'impegno e partecipazione, alla performance organizzativa, all'effettiva presenza, all'effettivo periodo di servizio valutabile.

.5 I parametri di valutazione dovranno essere adeguati al profilo professionale, capacità e competenze del valutato e consentire, all'interno dell'U.O., una valutazione più omogenea possibile per profilo professionale.

.6 Con esclusione del personale dirigente responsabile di U.O., per il quale, come previsto dal precedente art. 12 c. 1, gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi assegnati all'UO, sono indicati obiettivi individuali e/o di gruppo per un minimo di uno ed un massimo di tre. Se sono specificati obiettivi di gruppo devono essere indicati i nominativi assegnati al gruppo.

.7 Per gli obiettivi individuali e/o di gruppo, il grado di misurazione è determinato dal grado di raggiungimento riferito ai rispettivi pesi ed ai target degli indicatori.

Il "**Totale punteggio ottenuto**" inferiore a 40, esposto nella scheda di valutazione riepilogativa, è considerato valutazione negativa e causa l'esclusione da qualsiasi istituto (di premio e merito di cui al successivo art. 15 (cfr art. 18 Linee Guida regionali.

TITOLO IV PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Art. 14 Procedure di conciliazione

.1 Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

.2 Nella fase della valutazione finale, il colloquio valutato/valutatore teso alla valutazione oggettiva della performance individuale basata su elementi e documentazione giustificativa, è il primo grado di risoluzione di conflitti.

.3 Il personale valutato che dissente dalla valutazione può inoltrare alla Commissione aziendale di conciliazione richiesta motivata di revisione, entro quindici giorni dalla data in cui il valutato ha sottoscritto per presa visione la propria scheda di valutazione. Trascorso tale termine la valutazione si intende accettata e non può essere più mosso alcun rilievo e/o ricorso.

.4 La Commissione aziendale di conciliazione è costituita con delibera del Direttore Generale ed formata da almeno due dirigenti e un dipendente di comparto di categoria D/DS, nonché dei rispettivi sostituti anche al fine di garantire la terzietà dei componenti nel processo di conciliazione.

.5 La Commissione aziendale di conciliazione, mediante un'adeguata attività istruttoria e di approfondimento, eventualmente anche attraverso la convocazione della/ delle parte/parti e la verifica della documentazione agli atti, si esprime nel merito e comunica l'esito dell'istruttoria al valutato e al valutatore previa comunicazione alla Direzione Aziendale. Il valutato può farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale di fiducia.

.6 L'esito finale della suddetta procedura di conciliazione verrà comunicato anche alla UOC Servizio Risorse Umane per l'aggiornamento del fascicolo personale del dipendente

.7 La Commissione aziendale di conciliazione dovrà, di norma, completare la procedura di conciliazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta di revisione.

.8 Il valutato, all'esito della procedura di conciliazione, ha facoltà di adire all'istituto previsto dall'art. 410 del cpc, qualora non si ritenga soddisfatto del risultato del processo di conciliazione interna.

TITOLO V SISTEMA PREMIANTE

Art. 15 Istituti del sistema premiante

.1 Le finalità del sistema premiante sono:

.a La valorizzazione del merito individuale.

.b Il miglioramento della performance, mediante azioni orientate alla valorizzazione delle risorse umane e funzionale al benessere organizzativo ed al miglioramento del grado di soddisfazione dei bisogni dell'utenza.

.2 Gli istituti indicati al precedente comma, si applicano, con le modalità previste dal presente regolamento, a tutto il personale dipendente, di ruolo a tempo determinato ed indeterminato, che non rientra nei casi previsti dal comma 5 del precedente art. 8., comma 9 del precedente art. 12, e comma 8 del precedente art. 13.

.3 La valorizzazione del merito individuale si realizza con la valutazione della performance individuale e l'inserimento nell'elenco di merito aziendale.

.4 La differenziazione dei premi è attuata con l'applicazione degli strumenti premianti, previsti dalle linee guida regionali, mediante criteri basati sulla proporzionalità rispetto al merito riconosciuto.

Art. 16 Elenco di merito

1. Sono istituiti gli elenchi di merito del personale dell'Azienda come di seguito specificate:

a. Elenco di merito del personale della Dirigenza Medica

b. Elenco di merito del personale della Dirigenza Sanitaria non medica

c. Elenco di merito del personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

d. Elenco di merito del personale del Comparto

2. Il personale è inserito nell' elenco di merito di afferenza al ruolo, in base al punteggio evidenziato nella rispettiva scheda di valutazione riepilogativa alla voce "Totale punteggio ottenuto", arrotondato all'intero secondo le regole indicate al comma 3 del precedente art. 13.

3. Il punteggio del personale soggetto a più valutazioni per effetto di trasferimenti o servizi "a scavalco", è calcolato applicando la media ponderata, arrotondata all'intero secondo le regole indicate al comma 3 del precedente art. 13, tra il "*Totale punteggio ottenuto*" ed il rispettivo periodo di servizio presso l'unità operativa,[3].

4. In calce alla graduatoria verranno esposti, in ordine alfabetico, i dipendenti esclusi con la relativa motivazione, per effetto dell'applicazione del presente regolamento.

5. In sezione separata verranno elencati i dipendenti a tempo determinato aventi diritto alla valutazione, secondo il presente regolamento, ai soli fini dell'attribuzione dell'incentivazione economica.

Art. 17: Strumenti del sistema premiante

1. Giusto l'art. 11 delle Linee Guida Regionali, l'ASP di Enna per premiare il merito dei dipendenti si avvale dei seguenti strumenti:

a. Il fondo della produttività

Esempio n.ro 1: periodo servizio unità operativa X 140 gg, punteggio 80; periodo servizio unità operativa Y 200 gg, punteggio 70; calcolo: 140 gg x 80=11200, 200 gg x 70=14000. (11200+14000)/(140+200)=74,118. Punteggio = 74
Esempio n.ro 2: periodo servizio unità operativa A 90 gg, punteggio 100; periodo servizio unità operativa Y 100 gg, punteggio 96; calcolo: 90 gg x 100=9000, 100 gg x 96=9600. (9000+9600)/(90+100)=97,895. Punteggio = 98

Gli strumenti previsti dall'art. 20, comma 1, lettere c), d), e), f), del Decreto e .b
:rispettivamente

- ;progressioni economiche
- ;progressioni di carriera
- ;attribuzione di incarichi di responsabilità
- .accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Costituisce titolo preferenziale per l'accesso agli incentivi di cui al precedente .2
comma 1, lettera b), il punteggio medio desumibile dagli elenchi di merito riferiti ai
.tre anni precedenti

Sugli elenchi di merito, l'O.I.V. esprime la competente valutazione di seconda .3
istanza che costituisce condizione necessaria e propedeutica all'accesso e
.all'utilizzo dei sistemi incentivanti del presente titolo

Art. 18: Distribuzione del fondo di produttività ed incentivazione economica individuale

L'incentivazione economica, in osservanza del principio del merito, verrà attuata .1
mediante la distribuzione diretta della quota del fondo di produttività spettante al
singolo dipendente avente diritto come indicato al comma 2 del precedente art. 15.
Sono esclusi dalla incentivazione economica, gli incarichi di direzione dei
.dipartimenti funzionali

Il principio del merito, per la determinazione economica dell'incentivazione, è .2
perseguito mediante l'applicazione diretta dei seguenti fattori concorrenti con i
:rispettivi pesi di cui alla successiva tabella E

Il punteggio individuale determinato dalla valutazione della performance .a
;individuale

Il punteggio dell'U.O. di appartenenza determinato dal grado di raggiungimento .b
;.degli obiettivi certificato dall'O.I.V

La quota di incentivazione economica calcolata sulla base dei fattori di cui al .3
:precedente comma 2, è direttamente commisurata ai seguenti ulteriori fattori

;periodo di valutazione .a

b. rapporto di lavoro con riferimento al tempo di servizio (Tempo pieno o Part (Time); .b

c. effettivo periodo di servizio valutabile; .c

d. peso della fascia contrattuale retributiva del dipendente. .d

4. Le categorie contrattuali retributive dei dipendenti sono pesate come di seguito riportato: .4

a. per il **personale del comparto,** i pesi sono rapportati al trattamento economico tabellare rispetto alla massima categoria, come riportato nella seguente tabella: .a

Tabella C: Pesi delle categorie del comparto

Peso	Categoria
0,71	A
0,75	B
0,80	BS
0,85	C
0,92	D
1,00	DS

b. Per il **personale della dirigenza,** i pesi sono rapportati all'importo massimo dei minimi contrattuali rispetto alla massima categoria, come riportato nella seguente tabella: .b

Tabella D: Pesi delle fasce della dirigenza

Peso	Categoria
1	A
0,63	B
0,32	C/professional
0,27	D

5. I fattori di cui al comma 2, partecipano al calcolo della quota individuale di incentivazione secondo i seguenti pesi: .5

Tabella E: Pesi delle fasce della dirigenza

Quota premio individuale		
Performance individuale	Performance .U.O	Ruolo
0,30	0,70	.Dirigenti responsabili di U.O
0,40	0,60	Dirigenti non responsabili di .U.O
0,60	0,40	Comparto con incarico di funzione
0,70	0,30	Comparto

.6 Tutti i fattori di cui ai commi precedenti, per ogni dipendente, concorrono a calcolare il "**Dipendente Pesato**", rapportato a fattore massimo 1, con l'applicazione della :seguente formula

:**DP = (Pv/365)*RL*EPSV*(PPI*PI+PPUO*PUO)** dove

DP = Dipendente pesato (arrotondamento a massimo terza cifra decimale vedi art. ;(13, c. 2

Pv = Periodo di valutazione (per gli anni bisestili vale 365 se coincide con l'intero ;(anno

;Ps= Periodo di servizio

RL= Rapporto di lavoro (full time, part time rapportato a 1: es. full time=1, PT ;(50%=0,5 etc

;EPSV = Effettivo periodo di servizio valutabile

;(PPI = Peso performance individuale (Tabella E

PI = Punteggio individuale (Voce "Totale punteggio ottenuto" della scheda di ;(valutazione riepilogativa/100

;(PPUO = Peso performance U.O. (Tabella E

PUO = Punteggio U.O. (grado di raggiungimento degli obiettivi rapportato/100 o (comunque rapportato a fattore massimo 1

.7 **Per ogni area contrattuale:** verrà calcolata la somma dei DP (dipendenti pesati), denominata SDP, raggruppata per le categorie indicate nelle tabelle C e D. La somma così calcolata verrà moltiplicata per il peso della rispettiva categoria, riportato nelle tabelle C e D. Il prodotto ottenuto costituisce il **peso di ogni categoria** (PC). **La quota di fondo spettante** (QFS) di ogni categoria si calcolerà dividendo il peso della categoria (PC) per la somma dei pesi delle categorie dell'area contrattuale. **L'importo complessivo del fondo spettante ad ogni categoria** (FSC), verrà calcolato moltiplicando l'importo complessivo del fondo dell'area contrattuale per **la quota di fondo spettante** (QFS). **Il promesso massimo individuale** (PMI), verrà calcolato dividendo l'importo del fondo spettante della categoria (FSC) per la rispettiva somma dei dipendenti pesati (SDP). **L'importo del premio spettante** al dipendente verrà calcolato moltiplicando il promesso massimo individuale (PMI) per il rispettivo indice DP (dipendente pesato) .del dipendente

.8 Per rispettare il tetto massimo del fondo di produttività assegnato all'area contrattuale, nel processo di calcolo precedente si agirà sull'arrotondamento .rispetto ad un numero congruo variabile di cifre decimali

.9 Come previsto all'art. 82 del CCNL siglato in data 21Maggio 2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota del premio di cui ai punti precenti attribuita al personale .valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi

La misura di detta maggiorazione, viene definita in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ed è attribuibile ad una quota non superiore al 10% del personale valutato, stabilendo nelle ipotesi di ex- aequo quale criterio di preferenza nell'ordine le minori assenze e .le maggiore età anagrafica

TITOLO VI : ORGANI DI MONITORAGGIO E APPLICAZIONE DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

(Art. 20: La struttura tecnica permanente (STP

.1 È istituita, giusto art. 15 delle linee guida regionali, la struttura tecnica permanente .(STP) quale ufficio dell'U.O.C. Coordinamento degli Staff Aziendali

.2 :La STP ha un ruolo di supporto dell' O.I.V. ed in particolare

.a Verifica la corretta applicazione del sistema della valutazione della performance .aziendale

.b Supporta i valutatori per la corretta applicazione delle disposizioni del presente .regolamento

.c Monitora il grado di applicazione del presente regolamento e ne cura l'aggiornamento per effetto di azioni correttive, migliorative, o di applicazione di .modifiche normative

.d .Redige il piano della performance e la relazione della performance

.e È l'interfaccia aziendale verso l'O.I.V., ne cura il rapporto e ne facilita lo svolgimento dell'attività mediante l'organizzazione, l'aggiornamento normativo, il monitoraggio del sistema della performance aziendale e l'acquisizione delle .informazioni necessarie e strumentali all'attività dell'OIV

f. Promuove l'applicazione del sistema della performance aziendale identificando eventuali criticità nell'applicazione e proponendo opportune soluzioni. A tal fine, relaziona alla Direzione Strategica, a chiusura del periodo di valutazione, sullo stato di applicazione del sistema della performance aziendale.

g. Cura i rapporti con l'organismo regionale di valutazione.

h. Cura l'istruttoria della procedura di conciliazione interna secondo quanto previsto al precedente art. 15.

i. Acquisisce le schede di valutazione, ne verifica la correttezza e si assicura del corretto trattamento ed inserimento del fascicolo del dipendente da parte del Servizio del Personale.

j. Supporta il Servizio del Personale nell'applicazione del Titolo V del presente regolamento.

k. Redigel'elenco di merito e la sottopone all'O.I.V. per gli atti conseguenti.

l. Cura la pubblicazione degli atti relativi al sistema della perfomance come previsto dalle Decreto e dalle Linee Guida Regionali.

m. È l'Ufficio referente per l'applicazione della trasparenza ed integrità per quanto attiene il sistema della performance.

Art. 21: L'organismo indipendente di valutazione

1. È costituito, giusto art. 9 delle Linee Guida Regionali ed art 14 del Decreto, l'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.).

2. L'O.I.V. sostituisce il Nucleo di Valutazione ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4, dell'art. 14 del Decreto. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente dalla Direzione Generale.

3. L'O.I.V. è nominato dalla Direzione Generale con le modalità previste dalla delibera CIVIT n.ro 4/2010.

4. Oltre alle funzioni esplicitate dall'art. 14 del Decreto, l'O.I.V., giusto art. 14 delle Linee Guida Regionali, è chiamato in particolare a:

a. garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;

b. valutare annualmente, in seconda istanza, i dirigenti in termini di risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della

retribuzione di risultato, nonché il personale del comparto titolare di posizione organizzativa;

c. valutare annualmente, in seconda istanza, i risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice.

d. Valutare la capacità manageriale e gestionale dei dirigenti riferita:
- alla gestione del budget formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- ad ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- all'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- alle competenze manageriali.

e. svolgere funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso; a tal proposito, giusto art. 6 del Decreto come modificato dal dal D.Lgs. 74/2017, l'OIV, anche accedendo al sistema di reportistica aziendale, verificano l'andamento della performance e proponendo interventi correttivi in corso di esercizio.

f. garantire la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica ;

5. L'erogazione degli istituti premianti di cui al precedente Titolo V è subordinata alla verifica annuale e valutazione di seconda istanza dell'O.I.V.

6. Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'O.I.V. si avvale della S.T.P.

Art. 22: Il Collegio Tecnico

1. Il Collegio tecnico è l'organo di valutazione di seconda istanza per quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali del lavoro della dirigenza dell'area Sanità.

2. Il Collegio tecnico si compone di tre membri nominati, secondo il principio dell'imparzialità e della terzietà, dal Direttore generale ed è presieduto:

a. dal Direttore Sanitario per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria non medica;

b. dal Direttore Amministrativo per la dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa.

Il funzionamento del Collegio Tecnico è regolamentato da apposito disciplinare interno. .3

Le valutazioni del Collegio Tecnico, oltre a quanto previsto dal citato disciplinare, tengono conto delle valutazioni delle performance e delle graduatorie di merito previste dal presente regolamento, con riferimento ai periodi di competenza della valutazione da esprimere. .4

'TITOLO VII: TRASPARENZA ED INTEGRITA

Art. 23: Pubblicazione, pubblicità e accesso

La trasparenza di ogni fase del ciclo della performance dell'ASP di Enna, è garantita mediante la pubblicazione, secondo il principio e le modalità dell'accessibilità totale, degli atti e dei risultati della performance aziendale, nonché dei premi elargiti, secondo quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida Regionali. .1

L'accesso degli atti è garantito a tutti i cittadini nelle forme e delle modalità previste dalla normativa vigente. .2

La STP è l'ufficio incaricato all'applicazione delle norme sulla trasparenza ed integrità e costituisce l'interfaccia con i cittadini per quanto attiene al sistema aziendale della performance. .3

Art. 24: Gestione del processo

Per adempiere al principio di trasparenza ed integrità, il processo descritto dal presente regolamento dovrà essere gestito in ogni fase con un sistema informatico adeguato che dovrà consentire, tra l'altro, la corretta archiviazione delle valutazioni e degli elenchi, in forma digitale o elettronica, al fine di abbattere i costi di archiviazione in ottemperanza alle normative sulla dematerializzazione dei documenti. .1

TITOLO VIII: NORME TRANSITORIE

Art. 25: Ambito di applicazione

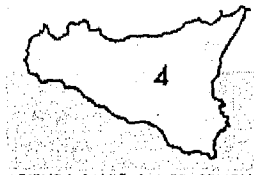
.1 Il presente regolamento verrà applicato a partire dal 1° gennaio 2019 con l'abrogazione automatica del vigente regolamento sul sistema premiante aziendale.

.2 Per l'applicazione del comma 2 del precedente art. 17, per il 2019 si terrà conto della graduatoria del 2018, per il 2020 si terrà conto della media dei punteggi della graduatoria del 2018 e del 2019.

.3 È inapplicabile ogni disposizione in materia di performance e/o produttività in contrasto con il presente regolamento.

.4 Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alla normativa nazionale e regionale.

.5 Nell'ambito del monitoraggio del sistema della performance aziendale previsto dal comma f del precedente art. 20 e comma f del precedente art. 21, il presente regolamento può essere sottoposto a revisione.



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Riepilogo Valutazione

	Ambito di misurazione	A Punteggio ottenuto	B Punteggio Max	C Peso	Punteggio (A/B)xC
QC	Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza		15	40	
CM	Competenze e capacità manageriali		10	10	
CP	Competenze e comportamenti professionali		10	10	
CO	Competenze e comportamenti organizzativi		10	10	

Valutazione Finale

Valutatore

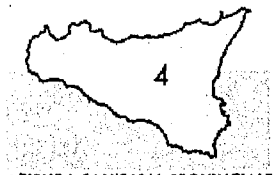
Data Firma

Osservazioni e/o rilievi

Valutato

Data **Firma per ricevuta e presa visione**

Osservazioni e/o rilievi



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Colloquio iniziale

Gli indicatori di valutazione sono stati esposti dal valutatore al valutato il quale dichiara di esserne a conoscenza e di averli compresi.

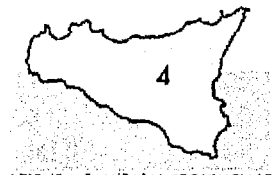
Data	Firma del valutatore	Firma del valutato

Aspetto di valutazione

QC

Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza

	Criterio	Indicatore	Valutazione
QC1	Rispetto delle procedure, dei regolamenti, dei protocolli e delle disposizioni	Dovrà valutarsi, rispetto alle disposizioni dei dirigenti sovraordinati e dei regolamenti/protocolli aziendali, il grado di pertinenza, la puntualità e la tempestività delle attività svolte relative alle funzioni di competenza. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

QC2	Partecipazione al miglioramento della perfomance organizzativa e/o generale	Dovrà valutarsi il grado di coinvolgimento, la disponibilità e il contributo professionale messi a disposizione per il miglioramento della performance organizzativa e/o Aziendale. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.
QC3	Interazione con l'organizzazione, i processi e con gli strumenti tecnologici e scientifici di cui si dispone	Dovrà valutarsi il grado di interazione con i processi che governano l'organizzazione e con gli strumenti tecnologici e scientifici a disposizione. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il pesente criterio.

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	Punteggio ottenuto (QC1+QC2+QC3)
15	

Aspetto di valutazione

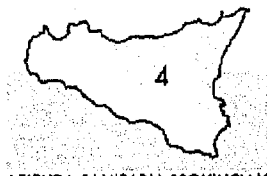
CM

Competenza e capacità manageriali

	Criterio	Indicatore	Valutazione
CM1	Organizzazione e programmazione delle risorse in funzione degli obiettivi assegnati	Dovrà valutarsi il grado di organizzazione attuata per il raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
CM2	Attitudine alla leadership ed all'autonomia gestionale in funzione degli obiettivi assegnati.	Dovrà valutarsi, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, oltre la capacità di decidere, guidare, delegare, mediare, motivare e promuovere anche il livello di autonomia gestionale e l'attitudine al problem solving. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	Punteggio ottenuto (CM1+CM2)
10	



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Aspetto di valutazione

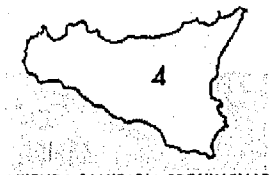
CP

Comportamenti e competenze professionali

	Criterio	Indicatore	Valutazion
CP1	Rispetto delle procedure, dei regolamenti, dei protocolli e delle disposizioni	Dovrà valutarsi, rispetto alle disposizioni dei dirigenti sovraordinati e dei regolamenti/protocolli aziendali, il grado di pertinenza, la puntualità e la tempestività delle attività svolte relative alle funzioni di competenza. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
CP2	Attenzione verso lo sviluppo e l'aggiornamento delle proprie competenze professionali	Dovrà valutarsi il grado di impegno, disponibilità ed attenzione allo sviluppo e all'aggiornamento funzionale alla performance organizzativa e/o Aziendale, delle competenze professionali e il grado di aderenza, della professionalità dimostrata, alle normative, innovazioni tecnologiche aziendali e protocolli scientifici. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	Punteggio ottenuto (CP1+CP2)
10	



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Aspetto di valutazione

CO

Competenze e comportamenti organizzativi

	Criterio	**Indicatore**	**Valutazione**
CO1	Stile relazionale adottato	Dovrà valutarsi il grado di capacità di porre in essere forme di comunicazione positive che favoriscono il benessere organizzativo e un adeguato clima lavorativo dal basso profilo conflittuale. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
CO2	Coinvolgimento nell'attività e relativo monitoraggio e verifica	Dovrà valutarsi il grado di interesse e conoscenza dell'attività dell'U.O., nonché il grado di applicazione di buone prassi di gestione, auditing e feedback. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	**Punteggio ottenuto (CO1+CO2)**
10	

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Valutazione della performance individuale

Comparto con posizione organizzativa (allegato F)

Ambito di valutazione

Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

Anno di valutazione **Periodo di valutazione**

Dal **Al**

Valutatore

Matricola **Cognome** **Nome**

Funzione ricoperta

Valutato

Matricola **Cognome** **Nome**

Unità operativa

Gradi di valutazione

1 = Scarso **2 = Insufficiente** **3 = Adeguato** **4 = Buono** **5 = Ottimo**

Riepilogo Valutazione

		A	B	C	Punteggio
	Ambito di misurazione	**Punteggio ottenuto (PO1+PO2+PO3)**	**Punteggio Max (somma del peso di ogni obiettivo)**	**Peso**	**(A/B)xC**
P O	**Obiettivi individuali e/o di gruppo**		100	30	

Valutazione Finale

Valutazione della performance individuale

Comparto con posizione organizzativa (allegato F)

Ambito di valutazione

Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

Valutatore

Data Firma

Osservazioni e/o rilievi

Valutato

Data **Firma per ricevuta e presa visione**

Osservazioni e/o rilievi

Colloquio iniziale

Gli indicatori di valutazione sono stati esposti dal valutatore al valutato il quale dichiara di esserne a conoscenza e di averli compresi.

Data **Firma valutatore** **Firma valutato**

Descrizione obiettivo **Peso**

PO1

Indicatori **Peso** **Valutazione**

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Valutazione della performance individuale

Comparto con posizione organizzativa (allegato F)

Ambito di valutazione

Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

PO1.1

PO1.2

PO1.3

Riepilogo Valutazione

Peso obiettivo **Punteggio ottenuto PO1**

PO2 **Descrizione obiettivo** **Peso**

Indicatori	**Peso**	**Valutazione**
PO2.1		
PO2.2		
PO2.3		

Riepilogo Valutazione

Peso obiettivo **Punteggio ottenuto PO2**

Valutazione della performance individuale

Comparto con posizione organizzativa (allegato F)

Ambito di valutazione

Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

	Descrizione obiettivo	**Peso**
PO3		

	Indicatori	**Peso**	**Valutazione**
PO3.1			
PO3.2			
PO3.3			

Riepilogo Valutazione

Peso obiettivo	**Punteggio ottenuto PO3**

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale

Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Anno di valutazione **Periodo di valutazione**

Dal **Al**

Valutatore

Matricola **Cognome** **Nome**

Funzione ricoperta

Valutato

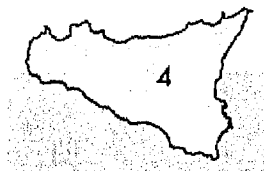
Matricola **Cognome** **Nome**

Unità operativa

Riepilogo punteggio

	Ambito di misurazione	A Punteggio ottenuto	B Punteggio Max	C Peso	(A/B)xC Punteggio
PO	Obiettivi individuali e/o di gruppo		100	30	
QC	Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza		15	30	
CM	Competenze e capacità manageriali		10	10	
CP	Competenze e comportamenti professionali		10	15	
CO	Competenze e comportamenti organizzativi		10	15	

Totale punteggio ottenuto



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale

Comparto con posizione organizzativa (allegato C)

Valutazione Finale

Valutatore

Data **Firma**

Osservazioni e/o rilievi

Valutato

Data **Firma per ricevuta e presa visione**

Osservazioni e/o rilievi

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale **Comparto (Allegato D)**

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Riepilogo Valutazione

	Ambito di valutazione	A Punteggio ottenuto	B Punteggio Max	C Peso	Punteggio (A/B)xC
QC	Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza		15	35	
CO	Competenze e comportamenti organizzativi		10	15	
CP	Competenze e comportamenti professionali		15	15	

Valutazione finale

Valutatore

Data Firma

Osservazioni e/o rilievi

Valutato

Data **Firma per ricevuta e presa visione**

Osservazioni e/o rilievi

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale **Comparto (Allegato D)**

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Colloquio iniziale

Gli indicatori di valutazione sono stati esposti dal valutatore al valutato il quale dichiara di esserne a conoscenza e di averli compresi.

Data	Firma valutatore	Firma valutato

Aspetto di valutazione

QC1

Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza

	Criterio	Indicatore	Valutazione
QC1	Rispetto delle procedure, dei regolamenti, dei protocolli e delle disposizioni	Dovrà valutarsi, rispetto alle disposizioni dei dirigenti sovraordinati e dei regolamenti/protocolli aziendali, il grado di pertinenza, la puntualità e la tempestività delle attività svolte relative alle funzioni di competenza. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale **Comparto (Allegato D)**

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

QC2	Partecipazione al miglioramento della perfomance organizzativa e/o generale	Dovrà valutarsi il grado di coinvolgimento, la disponibilità e il contributo professionale messi a disposizione per il miglioramento della performance organizzativa e/o Aziendale. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.
QC3	Interazione con l'organizzazione, i processi e con gli strumenti tecnologici e scientifici di cui si dispone	Dovrà valutarsi il grado di interazione con i processi che governano l'organizzazione e con gli strumenti tecnologici e scientifici a disposizione. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	**Punteggio ottenuto QC(QC1+QC2+QC3)**
15	

Aspetto di valutazione

CO

Competenze e comportamenti organizzativi

Criterio	**Indicatore**	**Valutazione**
CO1	Stile relazionale adottato	Dovrà valutarsi il grado di capacità di porre in essere forme di comunicazione positive che favoriscono il benessere organizzativo e un adeguato clima lavorativo dal basso profilo conflittuale. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.
CO2	Coinvolgimento nell'attività e relativo monitoraggio e verifica	Dovrà valutarsi il grado di interesse e conoscenza dell'attività dell'U.O., nonché il grado di applicazione di buone prassi di gestione, auditing e feedback. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale **Comparto (Allegato D)**

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	**Punteggio ottenuto (CO1+Co2)**
10	

Aspetto di valutazione

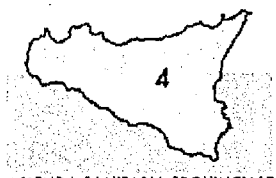
CP

Competenze e comportamenti professionali

	Criterio	**Indicatore**	**Valutazione**
CP1	Rispetto delle procedure, dei regolamenti, dei protocolli e delle disposizioni	Dovrà valutarsi, rispetto alle disposizioni dei dirigenti sovraordinati e dei regolamenti/protocolli aziendali, il grado di pertinenza, la puntualità e la tempestività delle attività svolte relative alle funzioni di competenza. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
CP2	Attenzione verso lo sviluppo e l'aggiornamento delle proprie competenze professionali	Dovrà valutarsi il grado di impegno, disponibilità ed attenzione allo sviluppo e all'aggiornamento, funzionale alla performance organizzativa e/o Aziendale, delle competenze professionali e il grado di aderenza, della professionalità dimostrata, alle normative, innovazioni tecnologiche aziendali e protocolli scientifici. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
CP3	Attitudine problem solving ed all'autonomia gestionale in funzione degli obiettivi assegnati.	Dovrà valutarsi, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'attitudine al problem solving. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	

Riepilogo Valutazione

Punteggio massimo dell'aspetto	**Punteggio ottenuto (CP1+CP2+CP3)**
15	



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale **Comparto (Allegato D)**

Dipendente _____

Ambiti di valutazione

1 = Scarso **2 = Insufficiente** **3 = Adeguato** **4 = Buono** **5 = Ottimo**

Valutazione della performance individuale
Comparto (allegato E)

Ambito di valutazione
Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

Anno di valutazione **Periodo di valutazione**

Dal **Al**

Valutatore

Matricola **Cognome** **Nome**

Funzione ricoperta

Valutato

Matricola **Cognome** **Nome**

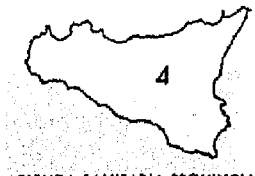
Unità operativa

Gradi di valutazione

1 = Scarso **2 = Insufficiente** **3 = Adeguato** **4 = Buono** **5 = Ottimo**

Riepilogo Valutazione

	A	B	C	Punteggio
Ambito di misurazione	**Punteggio ottenuto (PO1+PO2+PO 3)**	**Punteggio Max (somma del peso di ogni obiettivo)**	**Peso**	**(A/B)xC**
PO	**Obiettivi individuali**		100	35



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Valutazione della performance individuale
Comparto (allegato E)

Ambito di valutazione
Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

Peso obiettivo **Punteggio ottenuto PO2**

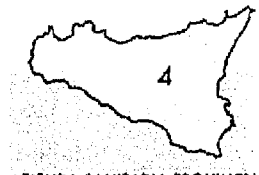
PO3

Descrizione obiettivo **Peso**

Indicatori	**Peso**	**Valutazione**
PO3.1		
PO3.2		
PO3.3		

Riepilogo Valutazione

Peso obiettivo **Punteggio ottenuto PO3**



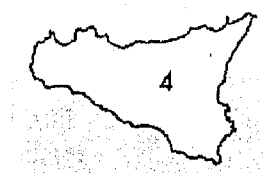
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Valutazione della performance individuale

Comparto (allegato E)

Ambito di valutazione

Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Comparto (Allegato D)

Dipendente_____

Anno di valutazione **Periodo di valutazione**

Dal **Al**

Valutatore

Matricola **Cognome** **Nome**

Funzione ricoperta

Valutato

Matricola **Cognome** **Nome**

Unità operativa

Riepilogo punteggio

	Ambito di misurazione	A Punteggio ottenuto	B Punteggio Max	C Peso	(A/B)xC Punteggio
PO	Obiettivi individuali e/o di gruppo		100	35	
QC	Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza		15	35	
CP	Competenze e comportamenti professionali		10	15	
CO	Competenze e comportamenti organizzativi		15	15	

Totale punteggio ottenuto

Valutazione Finale

Valutatore

Data | Firma

Osservazioni e/o rilievi

Valutato

Data | **Firma per ricevuta e presa visione**

Osservazioni e/o rilievi

Valutazione della performance individuale
Comparto (allegato E)

Ambito di valutazione
Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

	Descrizione obiettivo	Peso
PO1		

	Indicatori	**Peso**	**Valutazione**
PO1.1			
PO1.2			
PO1.3			

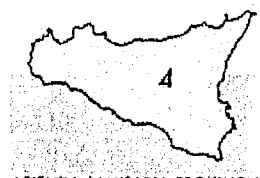
Riepilogo Valutazione

Peso obiettivo	**Punteggio ottenuto PO1**

	Descrizione obiettivo	Peso
PO2		

	Indicatori	**Peso**	**Valutazione**
PO2.1			
PO2.2			
PO2.3			

Riepilogo Valutazione



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Valutazione della performance individuale
Comparto (allegato E)

~~Ambito di valutazione~~
Scheda obiettivi individuali e/o di gruppo

e/o di gruppo

Valutazione Finale

Valutatore

Data **Firma**

Osservazioni e/o rilievi

Valutato

Data **Firma per ricevuta e presa visione**

Osservazioni e/o rilievi

Colloquio iniziale

Gli indicatori di valutazione sono stati esposti dal valutatore al valutato il quale dichiara di esserne a conoscenza e di averli compresi.

Data **Firma valutatore** **Firma valutato**