

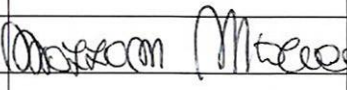
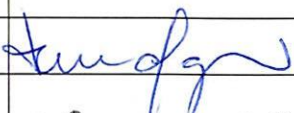
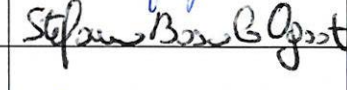

## PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

L'anno 2023, il giorno 1° del mese di dicembre, alle ore 15:00, presso la sala riunioni della sede direzionale dell'azienda unità locale socio sanitaria n. 4 "Veneto Orientale" ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte sindacale (RSU, CGIL – FP, CISL – FP, UIL – FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP) del personale del comparto del servizio sanitario nazionale e la delegazione trattante di parte pubblica:

Delegazione di parte pubblica	Firme
Direttore Generale Mauro Filippi	
Direttore Amministrativo Massimo Visentin	
Direttore Sanitario Francesca Ciruolo	
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Paola Paludetti	
Direttore u.o.c. risorse umane Tiziana Mello	
Direttore della funzione ospedaliera Luca Brizzi	
Direttore dipartimento di prevenzione Anna Pupo	
Direttore u.o.c. distretto Maura Chinellato	
Direttore sostituto u.o.c. professioni sanitarie Simona Della Bianca	

Delegazione di parte sindacale	Firme
RSU	
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
NURSIND	
NURSING UP	

#### Premesso che

Le risorse stabili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, di cui all'art. 102 del CCNL 2 novembre 2022 relativo al personale del comparto Sanità, anno 2023, ammontano ad € 6.690.542,68, di cui € 869.650,48 destinati alla remunerazione degli incarichi di media ed elevata complessità di cui al TITOLO III – CAPO III, secondo quanto di seguito esplicitato:

- € 446.668,96 già destinati dalla contrattazione integrativa alla remunerazione delle indennità correlate agli incarichi di media ed elevata complessità di cui al TITOLO III – CAPO III del CCNL 2 novembre 2022;
- € 27.300,00 in applicazione dell'art. 36 "Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi" del CCNL 2 novembre 2022;
- € 288.731,52, incremento disposto ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, da destinare alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III secondo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 102;
- € 106.950,00 in applicazione dell'art. 99, comma 6, come rapportati agli incarichi già pesati con i criteri dell'accordo del 12 febbraio 2019.

Alla data del 1° gennaio 2023, le risorse stabili di cui al richiamato fondo risultano impegnate, per le finalità di cui all'art. 102, comma 6 del CCNL 2 novembre 2022, per complessivi € 6.359.216,45, determinando, pertanto, le risorse disponibili alla contrattazione collettiva, che ammontano ad € 331.326,23.

L'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022 disciplina i differenziali economici di professionalità (di seguito DEP), finalizzati alla remunerazione del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

I DEP consistono in incrementi stabili del trattamento economico, si configurano quali progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, e sono attribuibili al personale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati, previo espletamento di una procedura selettiva.

I DEP complessivamente conseguibili da ciascun dipendente ed il relativo valore economico sono indicati nella tabella E, allegata al CCNL 2 novembre 2022, fermo restando che non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 e i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei DEP sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) e c), del CCNL 2 novembre 2022.

**Le parti concordano quanto segue:**

1. Di destinare con decorrenza 1° gennaio 2023 le risorse disponibili alla contrattazione collettiva espresse in premessa come segue:
  - a. € 244.157,23 per finanziare i DEP da attribuire nel 2023, ripartendo tali risorse tra i ruoli (sanitario, socio-sanitario, tecnico e amministrativo) e successivamente tra le aree di inquadramento, in misura proporzionale all'addensamento del personale avente i requisiti e al costo complessivo dei DEP di ciascun ruolo ed area, al fine di garantire la medesima percentuale di progressioni economiche ai dipendenti afferenti a ciascun ruolo. Il 10% delle suddette risorse, pari ad € 24.415,72, è destinata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 2 novembre 2022: detta quota è calcolata sulla base delle risorse assegnate a ciascun ruolo ed area. Eventuali risorse residue a seguito dell'applicazione del citato art. 19, comma 4, lett. e) andranno a sommarsi alle risorse di cui al precedente capoverso;
  - b. € 87.169,00 per finanziare stabilmente la remunerazione dell'indennità di posizione e dell'indennità di funzione, con esclusione dell'indennità dell'incarico professionale di base conferito al personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari;
2. I DEP sono attribuiti per l'anno 2023 mediante procedura selettiva, cui sono ammessi d'ufficio, senza presentare specifica domanda, i dipendenti che:
  - a. risultino dipendenti dell'Azienda ULSS n. 4 Veneto Orientale al 1° gennaio 2023 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e in servizio da almeno tre anni senza soluzione di continuità nel medesimo profilo (comprensivi di contratti a tempo determinato) presso l'Azienda medesima o presso altre Amministrazioni dalle quali siano transitati per mobilità;
  - b. negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  - c. negli anni 2021 e 2022 non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva alla procedura, e ove lo stesso si collochi in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del DEP è sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; qualora all'esito del procedimento disciplinare venga comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura);
3. Nelle selezioni per l'attribuzione dei DEP dell'anno 2023 la formulazione delle graduatorie, per ruolo e, all'interno degli stessi, per area, avviene applicando i seguenti criteri:
  - a. valutazione individuale (60% del punteggio totale): vengono assegnati fino ad un massimo di 60 punti, calcolati in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle tre annualità). I punteggi delle valutazioni annuali eventualmente conseguite presso altre Amministrazioni saranno proporzionalmente ricondotti al punteggio delle schede di valutazione in uso in Azienda;
  - b. esperienza professionale maturata (40% del punteggio totale): vengono assegnati fino ad un massimo di 40 punti, corrispondenti alla somma di:
    - i. Esperienza professionale nel medesimo o corrispondente profilo (fino ad un massimo di 6,00 punti): saranno attribuiti 0,15 punti per ogni anno di servizio prestato fino al 31 dicembre 2022 (il periodo inferiore al mese viene valutato come un mese intero solo se superiore a n. 15 giorni), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto Sanità nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi;



- ii. Esperienza professionale nella fascia economica (fino ad un massimo di 34,00 punti): saranno attribuiti 6,00 punti per ogni anno di esperienza nella fascia economica in godimento al 31 dicembre 2022 (il periodo inferiore al mese viene valutato come un mese intero solo se superiore a n. 15 giorni);
  - iii. Ai dipendenti che abbiano maturato più di 7 anni di esperienza professionale nella fascia economica in godimento al 31 dicembre 2022, saranno attribuiti ulteriori 1,00 punti per ogni anno nella fascia economica oltre il settimo anno (il periodo inferiore al mese viene valutato come un mese intero solo se superiore a n. 15 giorni), che andranno a sommarsi al punteggio conseguito in applicazione dei punti i. e ii., fino ad un massimo di 40 punti complessivi;
- c. formate le graduatorie in applicazione delle precedenti lett. a) e b), i DEP sono attribuiti con priorità al personale di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 2 novembre 2022, entro i limiti della quota di risorse di cui al punto 1, e successivamente sono attribuiti al restante personale in ordine di punteggio;
- d. in caso di parità di punteggio, sarà data precedenza:
- i. al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
  - ii. al personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia;
  - iii. alla maggiore anzianità anagrafica;
  - iv. maggiore anzianità di servizio in Azienda ULSS n. 4 Veneto Orientale.
4. Le parti, a seguito dell'applicazione del presente accordo, si impegnano a valutarne gli effetti ai fini dell'eventuale applicazione anche negli anni successivi;
5. Le parti si danno altresì atto che, qualora venissero accertate in sede di costituzione definitiva del fondo ex art. 102 del CCNL 2 novembre 2022 ulteriori risorse stabili, queste verranno utilizzate ad integrazione dell'importo di cui al punto 1, lett. a) del presente accordo.

Handwritten signatures in blue ink, including the initials '2.B'.

## CONFRONTO

Criteria per la graduazione degli incarichi di posizione, degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale, ai sensi del TITOLO III - CAPO III del CCNL 2/11/2022

### Premesso che

Il CCNL 2 novembre 2022 relativo al personale del comparto Sanità ha introdotto una nuova disciplina degli incarichi attribuibili al personale del comparto, per lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

In data 11 luglio 2023, le parti hanno sottoscritto il verbale d'accordo di approvazione del Regolamento in materia di conferimento e revoca degli incarichi di posizione, degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale.

Gli incarichi si differenziano per tipologia e, all'interno della medesima tipologia, per livello di complessità connesso al modello organizzativo aziendale, cui corrisponde una proporzionale differenziazione del trattamento economico. Il trattamento economico degli incarichi di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione", mentre il trattamento economico degli incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale quella di "Indennità di funzione", e sono finanziati dalle risorse del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2 novembre 2022.

L'Azienda definisce il livello di complessità di ciascun incarico provvedendo alla loro graduazione, sulla base dei parametri elencati agli artt. 26 e 30 del citato contratto collettivo.

I criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e), del CCNL 2 novembre 2022.

### Dato atto dell'avvenuto confronto, le parti concordano quanto segue:

1. L'Azienda effettua la graduazione degli incarichi di posizione, conferiti al personale inquadrato nell'Area del personale ad elevata qualificazione, sulla base dei criteri e parametri di seguito elencati e declinati nell'allegato 1 al presente accordo:

Criteri per la graduazione degli incarichi di posizione							
Parametro		Criteri	Punteggio				
Dimensione organizzativa	1	Ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico ed entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite	1	2	3	4	5
Presenza di eterogeneità e dinamicità ambientali	2	Grado di interazione e di relazioni con altre strutture interne o esterne all'Azienda	1	2	3	4	5
Grado di complessità, autonomia e responsabilità	3	Ricaduta delle proprie decisioni sulle risorse materiali e immateriali con assunzione diretta di responsabilità operative e gestionali	1	2	3	4	5
Livello di governo dei processi	4	Strutturazione e/o innovazione e implementazione dei processi inerenti all'ambito di competenza	1	2	3	4	5
Grado di competenza specialistico	5	Possesso di competenze ed esperienze specifiche in relazione allo svolgimento delle attività complesse	1	2	3	4	5
Valenza strategica rispetto alla <i>mission</i> e agli obiettivi aziendali	6	Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	1	2	3	4	5
Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda	7	Attività di formazione, tutoraggio e/o <i>mentoring</i> per soggetti interni o esterni all'Azienda	1	2	3	4	5

A ciascun criterio di graduazione viene attribuito un punteggio da 1 a 5, la somma dei quali determina la pesatura dell'incarico di posizione.

La graduazione degli incarichi genera un punteggio al quale corrisponde una specifica classe di graduazione con la relativa indennità economica:



Area del personale ad elevata qualificazione		
Incarichi di posizione		
Classe	Punteggio	Indennità di posizione
A	da 7 a 15	€ 10.000,00
B	da 16 a 20	€ 13.000,00
C	da 21 a 25	€ 15.000,00
D	da 26 a 30	€ 17.000,00
E	da 31 a 33	€ 19.000,00
F	da 34 a 35	€ 20.000,00

2. L'Azienda effettua la graduazione degli incarichi di funzione organizzativa di complessità media ed elevata, conferibili al personale inquadrato nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, sulla base dei criteri e parametri di seguito elencati e declinati nell'allegato 1 al presente accordo:

Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione organizzativa												
Parametri	Criteri		Punteggio									
Dimensione organizzativa	1.1	Dislocazione della struttura su più sedi/ ampiezza del contesto organizzativo su cui incide l'attività della struttura	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1.2	Entità delle risorse economiche, umane e strumentali coordinate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello di autonomia e responsabilità della funzione	2.2	Grado di autonomia decisionale rispetto agli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	2.3	Ricaduta delle proprie decisioni sulle risorse materiali e immateriali con assunzione diretta di responsabilità operative e gestionali	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tipo di specializzazione richiesta	3	Livello di capacità e competenze specifiche e professionali e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali necessari per lo svolgimento dell'incarico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità e implementazione delle competenze	4.1	Grado di interazione con altre strutture interne o esterne all'Azienda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	4.2	Numerosità di processi/procedimenti gestiti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	4.3	Grado di flessibilità e complessità dei processi assistenziali e/o organizzativi presenti nel contesto in cui viene espletato l'incarico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	4.4	Attività di formazione, tutoraggio e/o mentoring per soggetti interni o esterni all'Azienda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valenza strategica rispetto alla mission e agli obiettivi aziendali	5	Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A ciascun criterio di graduazione viene attribuito un punteggio da 1 a 10, la somma dei quali determina la pesatura dell'incarico di funzione organizzativa, a cui corrisponde una specifica classe di graduazione con la relativa indennità economica:

Area dei professionisti della salute e dei funzionari			
Complessità	Classe	Punteggio	Indennità di funzione
MEDIA	A	da 10 a 19	€ 4.000,00
	B	da 20 a 29	€ 4.500,00
	C	da 30 a 34	€ 5.000,00
	D	da 35 a 39	€ 5.500,00
	E	da 40 a 44	€ 6.000,00
	F	da 45 a 49	€ 6.500,00
	G	da 50 a 54	€ 7.000,00
	H	da 55 a 59	€ 7.500,00
	I	da 60 a 63	€ 8.000,00
	L	da 64 a 67	€ 8.500,00
	M	da 68 a 71	€ 9.000,00
	N	da 72 a 75	€ 9.500,00
ELEVATA	O	da 76 a 79	€ 10.000,00
	P	da 80 a 83	€ 10.500,00
	Q	da 84 a 87	€ 11.000,00
	R	da 88 a 90	€ 11.500,00
	S	da 91 a 93	€ 12.000,00
	T	da 94 a 96	€ 12.500,00
	U	da 97 a 98	€ 13.000,00
	V	da 99 a 100	€ 13.500,00

3. L'Azienda effettua la graduazione degli incarichi di funzione professionale di complessità media ed elevata, conferibili al personale inquadrato nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, e di complessità base, media ed elevata, conferibili al personale inquadrato nell'Area degli assistenti e nell'Area degli operatori, utilizzando i criteri e i parametri di seguito elencati e declinati nell'allegato 1 al presente accordo:

Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione professionale												
Parametro	Criteri		Punteggio									
Dimensione organizzativa	1	Ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello di autonomia e responsabilità della funzione	2	Ampiezza dell'autonomia decisionale e del grado di discrezionalità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tipo di specializzazione richiesta	3	Padronanza di discipline, tecniche, normative e/o procedure acquisite tramite percorsi formativi ed esperienza professionale maturata negli ambiti di competenza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità e implementazione delle competenze	4	Livello di incidenza dell'attività professionale nell'ambito della struttura di afferenza e/o di altre strutture interne o esterne all'Azienda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valenza strategica rispetto alla mission e agli obiettivi aziendali	5	Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A ciascun criterio di graduazione viene attribuito un punteggio da 1 a 10, la somma dei quali determina la pesatura dell'incarico di funzione organizzativa, a cui corrisponde una specifica classe di graduazione con la relativa indennità economica:

Area dei professionisti della salute e dei funzionari			
Complessità	Classe	Punteggio	Indennità di funzione
MEDIA	A	da 5 a 14	€ 4.000,00
	B	da 15 a 16	€ 4.500,00
	C	da 17 a 18	€ 5.000,00
	D	da 19 a 20	€ 5.500,00
	E	da 21 a 22	€ 6.000,00
	F	da 23 a 24	€ 6.500,00
	G	da 25 a 26	€ 7.000,00
	H	da 27 a 28	€ 7.500,00
	I	da 29 a 30	€ 8.000,00
	L	da 31 a 32	€ 8.500,00
	M	da 33 a 34	€ 9.000,00
	N	da 35 a 36	€ 9.500,00
	ELEVATA	O	da 37 a 38
P		da 39 a 40	€ 10.500,00
Q		da 41 a 42	€ 11.000,00
R		da 43 a 44	€ 11.500,00
S		da 45 a 46	€ 12.000,00
T		da 47 a 48	€ 12.500,00
U		da 49 a 49	€ 13.000,00
V		da 50 a 50	€ 13.500,00

Tenuto conto che gli importi dell'indennità di funzione degli incarichi di complessità base, media ed elevata, conferibili al personale inquadrato nell'Area degli assistenti e nell'Area degli operatori, sono indicati all'art. 33 del CCNL 2 novembre 2022, la relativa graduazione si articola nelle seguenti classi di graduazione:

Area degli assistenti			
Complessità	Classe	Punteggio	Indennità di funzione
BASE	A	da 5 a 15	€ 930,00
MEDIA	B	da 16 a 35	€ 1.800,00
ELEVATA	C	da 36 a 50	€ 3.000,00



Area degli operatori			
Complessità	Classe	Punteggio	Indennità di funzione
BASE	A	da 5 a 15	€ 700,00
MEDIA	B	da 16 a 35	€ 1.500,00
ELEVATA	C	da 36 a 50	€ 2.000,00

4. Le parti concordano che la rivalutazione degli incarichi di funzione organizzativa di media ed elevata complessità, effettuata applicando i criteri di graduazione di cui ai punti precedenti, decorre dal 1° gennaio 2023 per i soli incarichi già in essere e comunque esercitati in continuità con la trasposizione nel nuovo sistema di cui al CCNL 2 novembre 2022, e che non siano stati oggetto di alcuna modifica nei contenuti organizzativi e gestionali.

S.3



**Criteria per la pesatura degli incarichi di posizione:****DIMENSIONE ORGANIZZATIVA**

1. Ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico ed entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite

1 - 2	3 - 4	5
Ambito organizzativo articolato in una o più sedi afferenti alla struttura di appartenenza e notevole entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, e strumentali gestite direttamente dall'incaricato, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multiprofessionalità e multidisciplinarietà	Ambito organizzativo articolato in una o più sedi afferenti anche a più strutture aziendali e notevole entità e differenziazione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, e strumentali gestite direttamente dall'incaricato, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multiprofessionalità e multidisciplinarietà	Ambito organizzativo articolato in una o più sedi anche afferenti a strutture interne o esterne all'Azienda ed elevata entità, differenziazione e complessità organizzativo/gestionale delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, e strumentali direttamente amministrare dall'incaricato, caratterizzate dalla compresenza dei fattori della multisettorialità, multiprofessionalità e multidisciplinarietà

**PRESENZA DI ETEROGENEITÀ E DINAMICITÀ AMBIENTALI**

2. Grado di interazione e di relazioni con altre strutture interne o esterne all'Azienda

1 - 2	3 - 4	5
Interazioni e relazioni professionali con attori afferenti prevalentemente alla propria struttura o alle strutture del proprio ambito disciplinare e solo occasionalmente con le altre strutture aziendali	Frequenti interazioni e relazioni professionali con attori afferenti ad altre strutture interne o esterne all'Azienda	Ordinarie interazioni e relazioni professionali con attori afferenti ad altre strutture interne o esterne all'Azienda, prevalentemente in ambiti aventi valenza strategica per la stessa

**GRADO DI COMPLESSITÀ, AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ**

3. Ricaduta delle proprie decisioni sulle risorse materiali e immateriali con assunzione diretta di responsabilità operative e gestionali

1 - 2	3 - 4	5
Rilevante autonomia decisionale, ancorché nell'ambito delle indicazioni fornite dal dirigente sovraordinato, nella gestione dei processi di competenza di media complessità, con assunzione diretta di responsabilità dell'outcome prodotto dalle decisioni assunte	Rilevante autonomia decisionale nella gestione dei processi di competenza di media complessità, con assunzione diretta di responsabilità dell'outcome prodotto dalle decisioni assunte	Ampia autonomia decisionale nella gestione dei processi di competenza di elevata complessità e rilevanza strategica, con assunzione diretta di responsabilità dell'outcome prodotto dalle decisioni assunte

**LIVELLO DI GOVERNO DEI PROCESSI**

4. Strutturazione e/o innovazione e implementazione dei processi inerenti all'ambito di competenza

1 - 2	3 - 4	5
Contesto parzialmente standardizzato caratterizzato dalla presenza di procedure e norme che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico	Contesto diversificato in cui il titolare dell'incarico deve adattare e definire nuovi metodi e procedure di lavoro, curandone l'implementazione nell'attività svolta dal gruppo di lavoro coordinato	Contesto caratterizzato da ampia variabilità ed elementi di incertezza tali da richiedere la reingegnerizzazione dei processi o delle procedure esistenti ovvero l'ideazione di processi o procedure innovative che garantiscano soluzioni efficaci ed efficienti anche ad eventi straordinari ed imprevisti

**GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO**

5. Possesso di competenze ed esperienze specifiche in relazione allo svolgimento delle attività complesse

1 – 2	3 – 4	5
Possesso di elevate competenze e conoscenze delle discipline, tecniche, normative e delle procedure attinenti all'ambito professionale o disciplinare di appartenenza	Possesso di elevate competenze e conoscenze delle discipline, tecniche, normative e delle procedure attinenti prevalentemente all'ambito professionale o disciplinare di appartenenza, maturate tramite specifici percorsi formativi o significativa esperienza professionale	Possesso di elevate competenze e conoscenze delle discipline, tecniche, normative e delle procedure attinenti anche ad ambiti professionali o disciplinari ulteriori rispetto a quello di appartenenza, connotati da elevata complessità specialistica, maturate tramite specifici percorsi formativi o comprovata esperienza professionale

**VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSION E AGLI OBIETTIVI AZIENDALI**

6. Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica

1 – 2	3 – 4	5
Incarico con influenza indiretta sui risultati definiti nei documenti di programmazione	Incarico con influenza diretta sui risultati definiti nei documenti di programmazione	Incarico con influenza diretta e rilevante sui risultati definiti nei documenti di programmazione

**AFFIDAMENTO DI PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO, TIROCINIO E FORMAZIONE IN RAPPORTO ALLE ESIGENZE FORMATIVE DELL'AZIENDA**

7. Attività di formazione, tutoraggio e/o *mentoring* per soggetti interni o esterni all'Azienda

1 – 2	3 – 4	5
Punto di riferimento per la diffusione tra i colleghi di competenze e conoscenze relative all'ambito professionale o disciplinare di appartenenza	Punto di riferimento per la diffusione all'interno dell'organizzazione di competenze e conoscenze relative all'ambito professionale o disciplinare di appartenenza, e affidamento di programmi di aggiornamento e formazione rivolti a personale interno o esterno all'Azienda	Punto di riferimento per la diffusione all'interno dell'organizzazione di competenze e conoscenze relative ad ambiti professionali o disciplinari anche ulteriori rispetto a quello di appartenenza, e affidamento di programmi di aggiornamento e formazione rivolti a personale interno o esterno all'Azienda

S.B

f

h



## Criteria per la pesatura degli incarichi di funzione organizzativa:

### DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

#### 1.1 Dislocazione della struttura su più sedi/ampiezza del contesto organizzativo su cui incide l'attività della struttura

1 - 3	4 - 7	8 - 10
Ambito organizzativo articolato in una o più sedi afferenti alla struttura di appartenenza e/o limitato contesto organizzativo su cui si esplica l'attività della struttura	Ambito organizzativo articolato in una o più sedi afferenti anche a più strutture aziendali e/o media entità del contesto organizzativo su cui si esplica l'attività della struttura	Ambito organizzativo articolato in una o più sedi anche afferenti a strutture interne o esterne all'Azienda e/o notevole entità del contesto organizzativo su cui si esplica l'attività della struttura

#### 1.2 Entità delle risorse economiche, umane e strumentali coordinate

1 - 3	4 - 7	8 - 10
Limitata numerosità e/o valore economico e/o complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, e strumentali gestite direttamente dall'incaricato	Media numerosità e/o valore economico e/o complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, e strumentali gestite direttamente dall'incaricato	Elevata numerosità e/o valore economico e/o complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, e strumentali gestite direttamente dall'incaricato

### LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ DELLA FUNZIONE

#### 2.1 Grado di autonomia decisionale rispetto agli obiettivi assegnati

1 - 3	4 - 7	8 - 10
Livello di autonomia decisionale limitata alla gestione di processi di base della propria struttura, caratterizzati da limitata discrezionalità operativa e gestionale e dall'impiego di protocolli operativi, linee guida e istruzioni operative da superiori gerarchici	Livello di autonomia decisionale di media entità riferita alla gestione di processi ordinari della propria struttura, caratterizzati da media discrezionalità operativa e gestionale anche in carenza di istruzioni operative da superiori gerarchici	Livello di autonomia decisionale di elevata entità riferita alla gestione di processi ordinari e straordinari di rilevanza aziendale o sovra-aziendale, caratterizzati da ampia discrezionalità operativa e gestionale e dalla capacità di proporre soluzioni anche innovative

#### 2.2 Ricaduta delle proprie decisioni sulle risorse materiali e immateriali con assunzione diretta di responsabilità operative e gestionali

1 - 3	4 - 7	8 - 10
Limitato impatto delle decisioni assunte sull'output dell'attività, con assunzione modesta di responsabilità in relazione all'effettiva presenza e numerosità di posizioni dirigenziali sovraordinate	Moderato impatto delle decisioni assunte sull'output dell'attività, con assunzione parziale di responsabilità in relazione alla ridotta presenza e numerosità di posizioni dirigenziali sovraordinate	Elevato impatto delle decisioni assunte sull'output dell'attività, con assunzione diretta di responsabilità in relazione alla limitata presenza e numerosità di posizioni dirigenziali sovraordinate

### TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA

#### 3. Livello di capacità e competenze specifiche e professionali e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali necessari per lo svolgimento dell'incarico

1 - 3	4 - 7	8 - 10
Capacità e competenze ordinarie specifiche del profilo professionale di appartenenza e possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali richiesti per l'attribuzione della funzione	Capacità e competenze ulteriori rispetto al profilo professionale di appartenenza e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'attribuzione della funzione	Elevate capacità e competenze professionali, manageriali e di relazione anche multidisciplinari e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'attribuzione della funzione

### COMPLESSITÀ E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE

#### 4.1 Grado di interazione con altre strutture interne o esterne all'Azienda

1 - 3	4 - 7	8 - 10
Interazioni limitate alla propria struttura e solo occasionalmente con le altre strutture aziendali	Frequente interazione con altre strutture interne o esterne all'Azienda	Elevata interazione con altre strutture interne ed esterne all'Azienda

4.2 Numerosità di processi/procedimenti gestiti

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Bassa numerosità di processi/procedimenti direttamente gestiti dall'incaricato, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multiprofessionalità e multidisciplinarietà	Media numerosità di processi/procedimenti direttamente gestiti dall'incaricato, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multiprofessionalità e multidisciplinarietà	Elevata numerosità di processi/procedimenti direttamente gestiti dall'incaricato, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multiprofessionalità e multidisciplinarietà

4.3 Grado di flessibilità e complessità dei processi assistenziali e/o organizzativi presenti nel contesto in cui viene espletato l'incarico

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Contesto standardizzato caratterizzato dalla presenza di procedure e norme che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico	Contesto diversificato e ampio in cui il titolare dell'incarico deve adattare e definire nuovi metodi e procedure	Contesto caratterizzato da ampia variabilità ed elementi di incertezza tali da rendere difficile l'utilizzo di metodi e strumenti appresi in esperienze precedenti e in cui è necessario un contributo innovativo e originale

4.4 Attività di formazione, tutoraggio e/o mentoring per soggetti interni o esterni all'Azienda

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Ambito disciplinare dell'attività di formazione, tutoraggio o mentoring di ordinaria complessità e/o rivolta principalmente al personale interno alla struttura	Ambito disciplinare dell'attività di formazione, tutoraggio o mentoring di discreta complessità e/o rivolta anche al personale esterno alla struttura	Ambito disciplinare dell'attività di formazione, tutoraggio o mentoring di elevata complessità e rivolta al personale sia interno che esterno alla struttura o all'Azienda

**VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSION E AGLI OBIETTIVI AZIENDALI**

5. Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Incarico con influenza limitata o indiretta sui risultati definiti nei documenti di programmazione	Incarico con influenza diretta sui risultati definiti nei documenti di programmazione	Incarico con influenza diretta e rilevante sui risultati definiti nei documenti di programmazione



**Criteri per la pesatura degli incarichi di funzione professionale:**

**DIMENSIONE ORGANIZZATIVA**

1. Ampiezza del contesto in cui viene espletato l'incarico

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Ambito organizzativo articolato in una o più sedi afferenti alla struttura di appartenenza e/o limitato contesto organizzativo su cui si esplica l'attività della struttura	Ambito organizzativo articolato in una o più sedi afferenti anche a più strutture aziendali e/o media entità del contesto organizzativo su cui si esplica l'attività della struttura	Ambito organizzativo articolato in una o più sedi anche afferenti a strutture interne o esterne all'Azienda e/o notevole entità del contesto organizzativo su cui si esplica l'attività della struttura

**LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ DELLA FUNZIONE**

2. Ampiezza dell'autonomia decisionale e del grado di discrezionalità

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Livello di autonomia decisionale limitata alla gestione di processi di base della propria struttura, caratterizzati da limitata discrezionalità operativa e gestionale e dall'impiego di protocolli operativi, linee guida e istruzioni operative da superiori gerarchici	Livello di autonomia decisionale di media entità riferita alla gestione di processi ordinari della propria struttura, caratterizzati da media discrezionalità operativa e gestionale anche in carenza di istruzioni operative da superiori gerarchici	Livello di autonomia decisionale di elevata entità riferita alla gestione di processi ordinari e straordinari di rilevanza aziendale o sovra-aziendale, caratterizzati da ampia discrezionalità operativa e gestionale e dalla capacità di proporre soluzioni anche innovative

**TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA**

3. Padronanza di discipline, tecniche, normative e/o procedure acquisite tramite percorsi formativi ed esperienza professionale maturati negli ambiti di competenza

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Competenza in discipline, tecniche, normative e/o procedure di ordinaria complessità e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali richiesti per l'attribuzione della funzione	Competenza in discipline, tecniche, normative e/o procedure di medio-alta complessità e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali anche ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'attribuzione della funzione	Elevata padronanza in discipline, tecniche, normative e/o procedure di alta complessità e/o possesso di specifici titoli di studio, abilitativi o professionali anche ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'attribuzione della funzione

**COMPLESSITÀ E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE**

4. Livello dell'incidenza dell'attività professionale nell'ambito della struttura di appartenenza e/o di altre strutture interne o esterne all'Azienda

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Ordinaria complessità dell'attività professionale svolta, utile al corretto e puntuale rispetto degli adempimenti normativi o istituzionali in capo alla struttura di appartenenza e/o all'Azienda	Medio-elevata complessità dell'attività professionale svolta, finalizzata al corretto e puntuale rispetto degli adempimenti normativi o istituzionali in capo alla struttura di appartenenza e/o all'Azienda	Alta complessità dell'attività professionale svolta, indispensabile per il corretto e puntuale rispetto degli adempimenti normativi o istituzionali in capo alla struttura di appartenenza e/o all'Azienda

**VALENZA STRATEGICA RISPETTO ALLA MISSION E AGLI OBIETTIVI AZIENDALI**

5. Ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica

1 – 3	4 – 7	8 – 10
Incarico con influenza limitata o indiretta sui risultati definiti nei documenti di programmazione	Incarico con influenza diretta sui risultati definiti nei documenti di programmazione	Incarico con influenza diretta e rilevante sui risultati definiti nei documenti di programmazione

S. B