



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA  
RSU A.S.P.**

**FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS**

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

**Accordo economico 2018  
Comparto Funzioni Locali**

Vista le preintesa 19 dicembre 2018 che in copia si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale;

Considerato l'adempimento di cui all'art. 9, comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018 con allegato parere favorevole 21 dicembre 2018 del revisore dei Conti;

Preso atto pure del parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione in data 27 dicembre 2018;

Considerata quindi l'efficacia dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in ipotesi in data 19 dicembre 2018;

**LE PARTI PRENDONO ATTO DELL'EFFICACIA DELL'ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE COME IN ALLEGATO.**

Pavia, 29 dicembre 2018

PER L'ASP H.AA.RR.

IL DIRETTORE GENERALE  
LEGALE RAPPRESENTANTE  
(Avv. Maurizio Nullo)

PER LE OO.SS.

FISC FP

RSU

UIL FP

FP CGIL



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA  
RSU A.S.P.**

**FP CGIL - FP CISL - FPL UIL  
PREINTESA  
ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

**Accordo economico 2018  
Comparto Funzioni Locali**

**Art.1. Determinazione dei Fondi**

Art. 67- Fondo risorse decentrate  
Fondo P.O.- Fondo lavoro straordinario

**RSA F.Pertusati**

<b>Fondo risorse decentrate anno 2018</b>	<b>365.702,00</b>
<u>Risorse stabili</u>	334.660,00
Rivalutazione Fasce 2018	1.346,00
<u>Risorse variabili (1,2% m.s.1997)</u>	31.042,00
Ratei RIA cessati	
<b>Totale Fondo anno 2018</b>	<b>367.048,00</b>
Accant.alte prof. 0,20% m.s. 2001 (mai accantonato)	6.886,00
dal 31/12/2018	
<u>a valere su Fondi anno 2019</u>	
Incr. Euro 83,20 x n. 122 dip. al 31/12/15	10.150,40
<b>Fondo P.O. Anno 2018</b>	<b>15.700,00</b>
Fondo posizioni organizzative	4.380,00
Extra Fondo p.o, (quota bilancio)	11.320,00
<b>Totale Fondo anno 2018</b>	<b>15.700,00</b>

RSU  
*[Signature]*

CGIL FP  
*[Signature]*

FP CGIL  
*[Signature]*

**Fondo Lavoro straordinario**

Fondo certificato al 31/12/2017

**7.229,00****RSD G.Emiliani****Fondo anno 2018 risorse decentrate**

Risorse stabili	48.026,00
Rivalutazione fasce anno 2018	125,00
Risorse variabili	
Piani di razionalizzazione*	15.606,00
risorse variabili non soggette a limite (da certificare dell'Organo di revisione)	
<u>Totale provvisorio anno 2018</u>	<b>63.757,00</b>
Acc. 0,20% m.s. 2003 alte prof.(mai accantonato)	845,00
<b>da 31/12/2018</b>	
Incr. Euro 83,20 per n.19 dip. al 31/12/2015 a valere da 01/01/2019	1.581,00

**Fondo anno 2018 P.O:**

Nessuna posizione istituita

I Fondi così determinati per l'anno 2018 saranno sottoposti a certificazione da parte del competente Organo di revisione. Si procederà in tal senso sia per le risorse relative ai "Piani di razionalizzazione" che per quelle inerenti le "Alte professionalità"

**Situazione del personale in servizio al 31/12/2015 (escluse qualifiche dirigenziali)**

<b>SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015</b>	
Centro di costo	N.° dipendenti
RSA F.Pertusati	122
RSD G.Emiliani	19
<b>Totale Funzioni Locali</b>	<b>141</b>

RSD  


CISC  


Ai fini del calcolo degli incrementi dei Fondi dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019, che dovranno essere appositamente certificati in sede di determinazione delle risorse per l'anno 2019.

### **Art.3- Attribuzione progressione economica orizzontale per l'anno 2018 (art. 16 CCNL Funzioni Locali)**

Per l'anno 2018, oltre alle somme derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, si determina di recuperare ulteriori risorse, nei limiti delle disposizioni contrattuali, al fine di poter attribuire tale beneficio ad un maggior numero di dipendenti.

Al fine di recuperare risorse per le "PEO", con decorrenza 01/01/2018, si concorda quanto segue:

- Per il CCNL Funzioni Locali, nell'ambito del Fondo risorse decentrate, una volta erogata la quarta trince della produttività, accantonate le risorse per il pagamento del disagio e delle indennità concordate, tutti i residui, fatte salve quelle da accantonare per le nuove assunzioni che possono essere finalizzate solo a destinazioni variabili, unitamente alle quote dei cessati, saranno destinate alla "Progressione economica orizzontale".

A tal fine si concorda, dopo aver erogato la quarta trince della somma concordata a titolo di produttività collettiva, cui saranno detratti gli importi inerenti il quarto quadrimestre 2018, di assegnare alle PEO una quota pari al 100% dei residui derivanti da assenze e valutazioni inferiori rispetto alle quote annue intere previste per profilo professionale dei precedenti accordi.

Per quanto concerne i criteri, a seguito di quanto disposto dal CCNL del 21/05/2018, si dovrà predisporre una nuova graduatoria con valenza annuale per le assegnazioni con decorrenza 01/01/2018, che tenga conto delle risultanze delle ultime tre schede di valutazione delle performance individuale (ai sensi art.16, comma 3, CCNL 21/05/18), dell'anzianità di servizio e del tempo intercorrente dall'ultima progressione (intervallo obbligatorio di almeno due anni)

Si terrà conto anche dei titoli formativi attinenti al profilo professionale relativi al triennio 2015-2017, cui sarà attribuito punteggio secondo regolamento.

I punteggi specifici da attribuire secondo i criteri concordati saranno definiti da apposito documento che sarà allegato al presente accordo e terranno conto della disposizione normativa e contrattuale in merito all'attribuzione selettiva del beneficio ad un numero limitato di dipendenti per ogni annualità.

#### Criteri semplificati:

Punteggio media scheda valutazione ultimo triennio 2015-2017 (max 50 punti)

Punteggio anzianità di servizio: n.1 punto per anno, esclusi periodi non utili per l'anzianità stessa, per un max di 27 punti;

Punteggio formazione max 3 punti;

Punteggio (max 20 punti) quota da stabilirsi per anno rispetto a quello dell'ultima progressione economica, proposta 2 punti per anno.

Vedasi Regolamento di cui allegato A)

Nell'anno 2019 sarà elaborata una graduatoria con specifici criteri, al fine di recuperare coloro che sono stati esclusi dall'attribuzione del beneficio nell'anno 2018 e che erano collocati utilmente in graduatoria nella precedente del periodo 2015-2017.

RSU  


CISL FA  




FP Edil  




## Risorse PEO personale cessato nel 2017 per 01/01/2018:

RSA F. Pertusati	euro 2.962,00
RSD G.Emiliani	euro 0,00

### **Art. 4. Definizione risorse per posizioni organizzative (art. 13-15 CCNL F.Locali)**

Per l'anno 2018 si confermano le risorse economiche pari a euro 15.700,00 confluite nell'apposito Fondo (che ricomprendono la quota di pertinenza del Fondo del Comparto e la quota a carico del bilancio) per il finanziamento dell'unica posizioni istituita, relativa alla figura del Responsabile medico della RSA F. Pertusati e della RSD G. Emiliani.

Tale somma ricomprende sia la retribuzione di posizione che di risultato.

Per l'anno 2019, in attesa di una nuova ridefinizione dei criteri e degli assetti delle posizioni organizzative, ai sensi art.13 comma 3 del nuovo CCNL, si propone la proroga fino al 21/05/2019 dell'attuale incarico di funzione legato alla figura del "Responsabile Medico RSA-RSD", alle stesse condizioni economiche, con risorse attinte dall'apposito Fondo a carico del bilancio.

### **Art. 5 – Definizione risorse per indennità specifiche responsabilità (art. 70- quinques CCNL Funzioni Locali)**

Si prende atto che per l'anno 2018 sono state conferite due indennità per specifiche responsabilità in essere per n. 2 operatori, rispettivamente per "Coordinamento attività infermieristiche RSA F. Pertusati e RSD G. Emiliani" e "Coordinamento servizio di riabilitazione RSA F. Pertusati", per i quali si confermano gli importi annuali di euro 2.000,00 e euro 1.700,00, come dai precedenti accordi; tali incarichi saranno mantenuti anche per l'anno 2019 fino al successivo accordo economico.

Per l'anno 2019, in sede di accordo annuale, si stabilisce comunque di rivedere tali indennità, estendendo, qualora le esigenze gestionali lo richiedano, l'attribuzione, oltre a personale di Categoria C del profilo sanitario, anche a personale del profilo amministrativo incaricato di particolari responsabilità.

Analogamente, qualora si verificassero le condizioni e le esigenze, si valuterà in tal senso anche per la RSD G. Emiliani.

### **Art. 6 - Definizione risorse per premialità e criteri**

Per l'anno 2018, per quanto concerne gli acconti erogati nei primi tre trimestri, si fa riferimento all'accordo per l'anno 2017 per quanto concerne le somme per categoria, profilo e comparto.

Per semplificazione di calcolo, si propone di erogare la quarta trince a saldo sulla base della scheda di valutazione annuale, scorporando eventuali assenze effettuate nel quarto trimestre 2018.

Successivamente, in sede di accordo per la premialità per l'anno 2019, si introdurranno nuovi criteri sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti, e verrà concordata la quota da riservare al premio per le "eccellenze".

Vedasi scheda di valutazione della performance individuale di cui allegato B).

RSD  


CISCFP  




FREDAIL  


**Art. 7- Risorse per la performance individuale (Art. 69 CCNL F.L)**

Le parti concordano che l'introduzione dei criteri per il premio individuale sarà effettuata in sede di accordo economico per l'anno 2019; a tale istituto sarà riservata una quota che si concorderà delle risorse variabili dei rispettivi fondi.

**Art.8 - Indennità di turno (art. 23 CCNL F. Locali)**

Per quanto concerne i criteri e gli importi per il pagamento delle indennità di turno si concorda dar corso alle modifiche previste dal CCNL del 21/05/2018 che saranno applicate con decorrenza 01/01/2019, secondo il disposto dell'art. 23 del contratto citato. Eventuali conguagli sulle tariffe con decorrenza dal mese di giugno 2018 saranno erogati non appena possibile.

**Art. 9 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale ( art. 70 CCNL F.L.)**

Le parti concordano di avanzare proposte per l'anno 2019 per contrastare l'assenteismo; eventuali effetti potranno essere valutati, in sede di Organismo paritetico, sulla base della pubblicazione dei benchmark di settore.

Pavia, 19 dicembre 2018

Per l'ASP: Il Direttore Generale

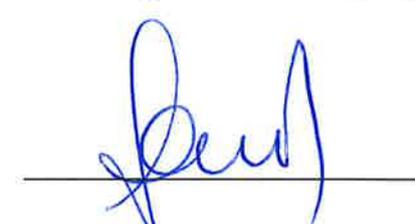


Per le OO.SS.

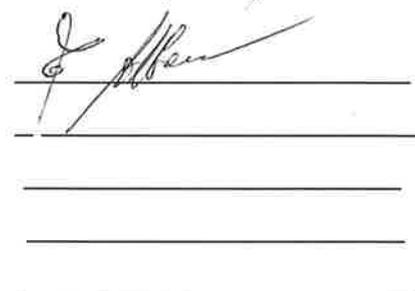
Il coordinatore R.S.U.



FP CGIL



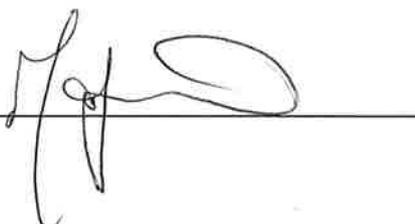
La RSU



FPL U.I.L.



FP CISL



ASP II.AA.RR.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

per l'anno 2018

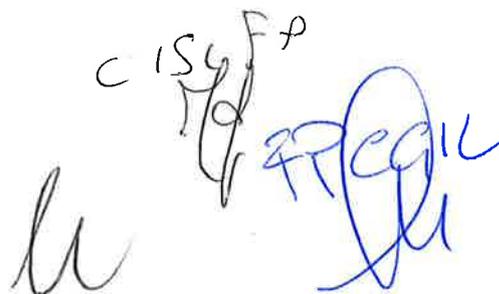
RSA F. PERTUSATI-RSD G. EMILIANI

CRITERI GENERALI

- Decorrenza primo gennaio di ogni anno;
- Anzianità di servizio di almeno 2 anni e contratto di lavoro a tempo indeterminato; l'intervallo minimo per le successive progressioni nell'ambito della medesima categoria è di un biennio; quindi i dipendenti che hanno beneficiato della PEO l'anno precedente saranno automaticamente esclusi dalla graduatoria dell'anno successivo.
- Il passaggio alle fasce retributive superiori nell'ambito della categoria giuridica di appartenenza è disposto in relazione alla valutazione di sufficienza nell'ambito del giudizio che consente l'immissione nella rispettiva graduatoria, derivante dalla media delle schede di valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio.
- Ai fini della valutazione è necessaria la presenza in servizio nell'anno precedente la decorrenza della PEO di almeno sei mesi (sono considerate assenze a tali fini le aspettative senza assegni interruttive, i congedi per assistenza a familiari disabili DLGS 151/2001 (come da circ. DFP n.2285 del 15/01/2013), i periodi di malattia); è da considerarsi anche per l'inserimento in graduatoria l'assenza di procedimenti disciplinari nell'ultimo biennio maggiori del rimprovero scritto;
- Il numero dei dipendenti e relative qualifiche destinate ad acquisire la fascia economica superiore, nei limiti delle risorse disponibili nei Fondi di ciascun comparto, è stabilito attribuendo una percentuale di assegnazione a ciascuna categoria (risultante dal rapporto fra costo totale e importo disponibile), garantendo parità a ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso o difetto all'unità più vicina (frazione  $< 0,5$  o  $> 0,5$ ), tutelando la possibilità anche delle categorie in cui è presente un solo dipendente;
- Il punteggio totale è pari a massimo = 100;
- In caso di parità di punteggio nell'ambito della stessa categoria economica si stabiliscono i seguenti criteri di priorità:
  - presenza nell'inquadramento in godimento di un "assegno ad personam" riassorbibile, come previsto dai CCNL di Comparto;
  - maggior tempo decorso dall'ultima progressione economica;
  - maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza;
  - maggiore anzianità di servizio complessiva;
  - maggiore età.

RSU  




CISGFP  


## **RICORSI GRADUATORIA**

La graduatoria sarà pubblicata sul sito web aziendale previa apposita comunicazione alla RSU aziendale e ai dipendenti tramite avviso agli albi di singoli Istituti; eventuali ricorsi o richieste di chiarimenti (per il rilievo di errori nei punteggi) potranno essere presentati entro il termine di 15 giorni dalla data di pubblicazione.

Decorso tale termine la graduatoria di riterrà approvata e si potrà procedere alle attribuzioni.

## **SCHEMA DI PESATURA DEI PUNTEGGI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE**

Per tutte le categorie:

- **Media punteggio ultime tre anni scheda valutazione annuale della**  
"Performance individuale" **Max PUNTI 50**

(ai sensi art. 16, comma 3, del CCNL 21/05/18)

- **Anzianità di servizio** complessiva Punti 1 per anno  
Maturata al 31/12/2017, o al 31 dicembre dell'anno precedente decorrenza PEO  
(esclusi periodi non utili) **Max PUNTI 27**

- **Titoli formativi attinenti al profilo professionale**  
(relativi al triennio 2015-2017)  
Punti 0,5 per ogni giornata. **Max PUNTI 3**

- **Anzianità permanenza fascia** (tempo decorso dall'ultima PEO)  
Punti 2 per anno **Max PUNTI 20**

**Totale complessivo** **Max PUNTI 100**

RSU  
Joh  
Alber  
Mdy

lu

CISL FP  
Lg  
Alber

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE  
ASP II.AA.RR. anno 2018  
RSA PERTUSATI-RSD G.EMILIANI**

**Cognome e nome** \_\_\_\_\_

**Profilo professionale /settore appartenenza** \_\_\_\_\_

**Categoria CCNL** \_\_\_\_\_

**Elementi della valutazione:**

	Valutazione da 1 a 10	Valore
1	Qualità delle prestazioni	
2	Rispetto dei tempi di esecuzione e flessibilità	
3	Abilità tecnico operativa	
4	Livello di autonomia, efficienza , affidabilità	
5	Capacità di gestire il ruolo di competenza e relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi e utenti.	
<b>Totale</b>		
6	NON VALUTABILE PER ASSENZE	0

**SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:**

=<25					>25<30	=30	>30<35	=35	>35<42	=42	>42
0%		70%			80%		95%			100%	

Se il punteggio non è adeguato nel minimo non viene corrisposta la quota di produttività legata alla valutazione, ma solo quella determinata dalla presenza in servizio.

Valutazione del Dirigente e contestuale informazione al dipendente nel caso di non raggiungimento del punteggio minimo per l'attribuzione della produttività.

**Pavia** \_\_\_\_\_

**Per presa d'atto**

**IL DIPENDENTE** \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE** \_\_\_\_\_

CISL FP

RSU



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA  
RSU A.S.P.**

**FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS**

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

**Accordo economico 2018  
Comparto Sanità**

Vista le preintesa 19 dicembre 2018 che in copia si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale;

Considerato l'adempimento di cui all'art. 9, comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018 con allegato parere favorevole 21 dicembre 2018 del revisore dei Conti;

Preso atto pure del parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione in data 21 dicembre 2018;

Considerata quindi l'efficacia dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in ipotesi in data 19 dicembre 2018;

**LE PARTI PRENDONO ATTO DELL'EFFICACIA DELL'ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE COME IN ALLEGATO.**

Pavia, 29 dicembre 2018

PER L'ASP II.AA.RR.

IL DIRETTORE GENERALE  
LEGALE RAPPRESENTANTE  
(loc. : Sanità - Pavia)

PER LE OO.SS.

RSU CISL FP

FP CGIL FPL UIL



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA  
RSU A.S.P.**

**FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS  
PREINTESA  
ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

**Accordo economico 2018  
Comparto Sanità**

**Art.1- Fondi Contrattuali (art. 80 e 81 CCNL Sanità)**

**Art.80 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

Fondo indennità di disagio al 31/12/2017 certificato	418.587,00
Fondo valore comune ind.	110.000,00
Fondo indennità prof. Specifica	22.000,00
Posizioni organizzative (quota indennità)	27.900,00
Indennità di coordinamento	10.100,00
<b><u>Totale Fondo anno 2018 previsione</u></b>	<b>588.587,00</b>
RIA cessati anno 2017	212,50
da 31/12/2018 <u>a valere sui Fondi anno 2019</u> euro 91,00 per n.231 dip. in servizio al 31/12/2015	21.021,00

*h*  
*UIL FPL AL*  
*FIALS*  
*Super*

**Art. 81- Fondo premialità e fasce**

Fondo produttività collettiva al 31/12/2017 certificato	262.149,00
Fasce personale trasferito da RSA F.Pertusati saldo	1.340,00
Posizioni org. Quota risultato	8.300,00
Fondo fasce superiori	291.700,00
Incr valore fasce 2018 x CCNL	6.600,00
Altre indennità (ad personam)	1.435,00
<b><u>Totale Fondo anno 2018 previsione</u></b>	<b>571.524,00</b>

*CISL FA*  
*of*

I Fondi così determinati per l'anno 2018 saranno sottoposti a certificazione da parte del competente Organo di revisione.

### Situazione del personale in servizio al 31/12/2015

<u>Centro di costo</u> (escluse qualifiche dirigenziali)	N.° dipendenti
IDR S. MARGHERITA	207
UFFICI CENTRALI	24
Totale	<b>231</b>



Ai fini del calcolo degli incrementi dei Fondi dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019, che dovranno essere appositamente certificati in sede di determinazione delle risorse per l'anno 2019.

### **Art.2- Attribuzione progressione economica orizzontale per l'anno 2018**

**(CCNL Sanità art. 30 e 35 del contratto 07/04/99)**

**Disposizioni di cui all'art.23 del D. Lgs 150/09 e art. 52, comma 1bis del D. Lgs n. 165/2001 e succ.ve modificazioni.**

Per l'anno 2018, oltre alle somme derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, si manifesta l'intento di recuperare ulteriori risorse, nei limiti delle disposizioni contrattuali, al fine di poter attribuire tale beneficio ad un maggior numero di dipendenti.

Preso atto di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del 07/4/99,

in applicazione dei principi esposti dal D. Lgs 150/09 che prevedono l'erogazione del beneficio ad un numero limitato di dipendenti rispetto agli aventi titolo a partecipare.

visto il disposto dell'art.52, comma 1bis, del D. Lgs.165/01 che indica la valutazione positiva ottenuta dal dipendente nelle ultime tre annualità come titolo preferenziale per la progressione economica,

Con decorrenza 01/01/2018, si concorda quanto segue:

- nell'ambito del Fondo premialità e fasce, una percentuale delle somme pari al 100% di quanto risulterà di risorse a residuo della produttività 2018, una volta pagato il quarto trimestre e i progetti, nonchè le risorse delle fasce del personale cessato nell'anno 2017, saranno utilizzate ai fini della progressione economica orizzontale.

Per l'anno 2018 si concorda di dare continuità alle graduatorie 2015-2017 fino all'esaurimento della somma disponibile a saldo del Fondo art. 81 che risulterà dopo il pagamento dell'ultima quota della produttività legata alla scheda di valutazione, senza alcuna redistribuzione dei residui. Saranno esclusi

U/FA  
M

FALS  
D



CISC FA  
D



dall'attribuzione del beneficio coloro che, secondo i criteri previsti dal regolamento per le PEO, siano stati assenti per un periodo pari o superiore a sei mesi nell'anno precedente a quello di assegnazione della fascia o coloro che nel biennio 2017-2018 abbiano avuto irrogata una sanzione disciplinare superiore alla multa di quattro ore. (somma prevista circa 40.000 euro)

Per quanto concerne la suddivisione della somma totale fra le due graduatorie (relative al ruolo tecnico-sanitario e al ruolo amministrativo) si procederà in proporzione al numero dei dipendenti dei rispettivi ruoli che hanno concorso alla formazione delle due graduatorie. (88% e 12%).

- Invece per l'anno 2019 sarà predisposta una nuova graduatoria con valenza annuale, che riguarderà le assegnazioni con decorrenza 01/01/2019, che terrà conto delle risultanze delle ultime tre schede di valutazione individuale, dell'anzianità di servizio e del tempo intercorrente dall'ultima progressione (intervallo obbligatorio di almeno due anni).

Per i criteri di attribuzione si predispose un modello valutativo che, per quanto possibile, soddisfi le legittime aspettative di quanti erano utilmente posizionati in graduatoria nella precedente 2015-17 (utilizzata anche per l'anno 2018) che non hanno avuto il beneficio economico.

L'obiettivo delle parti è quello di soddisfare, nel rispetto comunque delle nuove disposizioni normative e contrattuali, le esigenze evidenziate di un completamento, pur nell'attribuzione selettiva annuale, con le risorse che saranno stanziare per l'anno 2019 il percorso di riconoscimento a tutto il personale di tale beneficio economico (nell'arco temporale 2015-2019).

La graduatoria sarà unica senza distinzione di ruolo o profilo professionale.

I punteggi specifici dei criteri sono definiti da apposito documento che è allegato sub A al presente accordo e ne forma parte integrante e sostanziale. I criteri tengono conto della disposizione contrattuale in merito all'attribuzione selettiva del beneficio ad un numero limitato di dipendenti per ogni annualità.

Criteri semplificati:

Punteggio media scheda valutazione ultimo triennio 2015-2017 (max 50 punti)

Punteggio anzianità di servizio: n.1 punto per anno, esclusi periodi non utili, per un max di 20 punti;

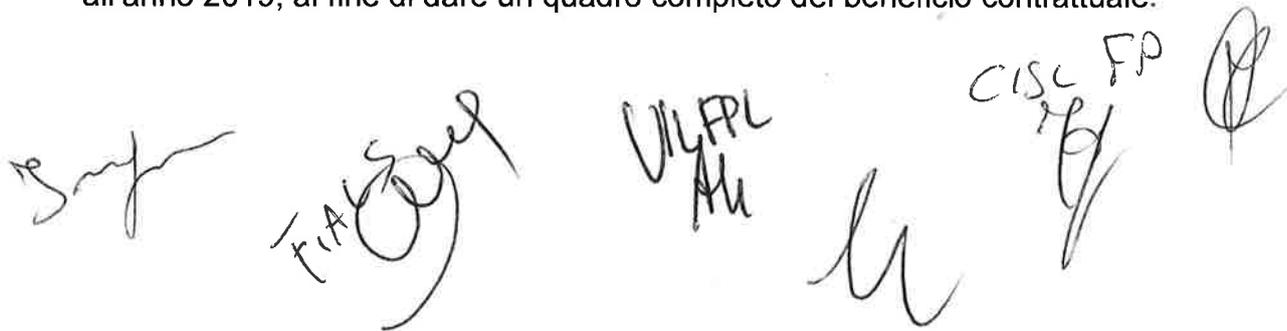
Punteggio (max 30 punti) quota da stabilirsi per anno rispetto a quello dell'ultima progressione economica. Proposta 3 punti per anno.

Vedasi regolamento completo di cui all' "Allegato A".

Per l'anno 2019 le parti manifestano l'intento di destinare alle PEO una percentuale significativa delle risorse dell'art. 81 destinate per l'anno 2018 alla premialità pari a circa euro 60.000,00, che pertanto entrano a far parte della quota fissa del precitato Fondo.

Per quanto concerne le ex posizioni organizzative, una volta che dovessero essere assegnatarie di progressione economica, si considererà in detrazione dal Fondo per la produttività la stessa somma attribuita a titolo di peo.

Le parti concordano di effettuare le assegnazioni del beneficio ai singoli dipendenti per gli anni 2018 e 2019, dopo aver predisposto anche la graduatoria relativa all'anno 2019, al fine di dare un quadro completo del beneficio contrattuale.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S. ...', followed by 'F. A. ...', 'U. L. F. P. L. A. U.', a signature that looks like 'L.', and 'C. I. S. C. F. P.' with a signature below it. On the far right, there is a circular stamp or signature.

**Risorse PEO personale cessato nel 2017 per 01/01/2018:**

IDR S.Margherita

euro 3.085,00

**Art. 3. Definizione risorse per indennità di incarico art. 17 CCNL Sanità  
Incarichi di funzione- ex posizioni organizzative per ruolo amministrativo  
e tecnico.**

Si confermano le risorse relative all'anno corrente per quanto concerne gli incarichi di posizioni organizzative per il ruolo amministrativo (n. 3 per un totale di euro 36.200,00 complessive che comprendono l'indennità di incarico e la quota di risultato legato alla performance individuale).

Tali incarichi assumono ora la definizione di "Incarichi di organizzazione" e prevedono l'attribuzione di particolari responsabilità nell'ambito del Settore Amministrativo o Tecnico di appartenenza, con particolare riferimento anche all'assenza di figure dirigenziali sovraordinate.

Le parti concordano una definizione dei rinnovi per l'anno 2019 degli incarichi in scadenza, secondo i nuovi criteri del CCNL (selezione interna, durata minima 3 anni), per i quali si predispongono già da ora i necessari adempimenti e le procedure di selezione.

La quota relativa alla performance individuale, erogata annualmente a seguito di procedura valutativa, è prevista nella misura del 20% della somma stanziata che è pari ad euro 30.000,00 per gli incarichi e a euro 6.000,00 per la quota della performance.

Criteri generali degli incarichi di cui al "Regolamento" **Allegato B**"

Vedasi criteri di selezione di al documento **"Allegato B1"**.

**Art. 4 – Definizione risorse per indennità di incarico art. 16 CCNL Sanità  
Incarichi per il personale del ruolo sanitario.**

Si prende atto che per l'anno in corso sono state conferite le indennità di coordinamento, ora ad esaurimento, per un importo annuo di euro 1.678,56 pro capite per n. 6 figure del ruolo sanitario addette ai Reparti di assistenza e al Servizio di Riabilitazione dell'Azienda.

Per l'anno 2019 si concorda la conferma delle stesse, ora confluite in indennità di organizzazione per un valore annuo proposto complessivamente in euro 14.400,00, per le quali si predisporranno i necessari adempimenti per le scadenze del 31/12/2018, secondo i criteri del nuovo CCNL; gli stessi incaricati avranno diritto anche ai compensi per la performance individuale e collettiva concordati per il personale dello stesso livello e profilo professionale.

Inoltre si concorda, sul modello precedente dei "Referenti di reparto", di istituire per l'anno 2019, uno per ogni reparto n.10 incarichi professionali da attribuire a dipendenti con la qualifica da "Operatore Professionale Sanitario- Infermiere", in possesso dei necessari requisiti, che ricomprendano mansioni di particolare rilevanza organizzativa eccedenti rispetto a quelle proprie del profilo professionale di appartenenza, che presuppongono una presenza in reparto nella fascia giornaliera.

Analogamente si procede per n.2 dipendenti con la qualifica di "Operatore Professionale Sanitario- Fisioterapista".



A tali incarichi si stabilisce di attribuire il valore minimo di euro 1.678,48 (art. 20 CCNL) e in ogni caso per complessivi euro 17.000,00; gli stessi incaricati avranno diritto ai compensi per la performance individuale e collettiva concordati per il personale dello stesso livello e profilo professionale.

Saranno così recuperate per la premialità le risorse ora destinate ad apposito progetto. I criteri di selezione sono quelli di cui agli "Allegati B2 e B3".

#### **Art. 5 - Definizione risorse per premialità e criteri**

Per l'anno 2018, per quanto concerne gli acconti erogati nei primi tre trimestri, si fa riferimento all'accordo per l'anno 2017 per quanto concerne le somme per categoria, profilo e comparto.

Si concorda di erogare la quarta trince a saldo sulla base della scheda di valutazione annuale, scorporando eventuali assenze effettuate nel quarto trimestre 2018.

Successivamente, in sede di accordo per la premialità per l'anno 2019, si introdurranno nuovi criteri sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti.

Il Direttore concorda di rivedere gli schemi organizzativi al fine di ridurre la spesa prevista per le ore straordinarie e portarla in incremento sul Fondo della Produttività.

Vedasi scheda valutazione performance individuale per l'anno 2018: "Allegato C".

#### **Art. 6- Risorse per la performance individuale (art. 82 CCNL SAN )**

Le parti concordano di introdurre il premio individuale, assegnando per questo Istituto contrattuale una quota economica pari ad euro 2.000,00 oltre a quanto già stabilito per la premialità calcolata sulla base di progetti per un ammontare nel massimo pari ad euro 8.000,00. Si dà atto che sono stati presentati dalla Dirigenza progetti anche innovativi che saranno oggetto di apposita pesatura e quindi di attribuzione già a far tempo dal prossimo mese di gennaio.

#### **Art.7 – Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 86 CCNL Sanità)**

Per quanto concerne in particolare il turno notturno-festivo si concorda, viste le disposizioni contrattuali, quanto segue:

in caso di notte lavorata tra sabato e domenica (o festivo) e tra domenica e lunedì a ciascun lavoratore spetta il compenso intero per un turno notturno sia il compenso intero per un giorno di lavoro festivo.

Il nuovo calcolo avrà effetto dal 01/01/2019.

Eventuali conguagli sulle indennità spettanti con decorrenza dal mese di giugno 2018 saranno erogati non appena possibile

#### **Art. 8 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art. 83 CCNL SAN )**

Le parti concordano di avanzare proposte per l'anno 2019 per contrastare l'assenteismo; eventuali effetti potranno essere valutati, in sede di Organismo paritetico, sulla base della pubblicazione dei benchmark di settore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including "FIAS", "VILFPL", "CISC FP", and other illegible marks.

**Art. 9 – Formazione del personale**

Per quanto riguarda la valutazione dei titoli formativi, in termini sia di formazione obbligatoria che facoltativa, si propone di addivenire ad un accordo specifico in sede di accordo decentrato normativo 2016-18, con l'obiettivo di consentire la partecipazione ad eventi formativi a tutto il personale dell'ASP.

In particolare si valuterà se eventualmente inserire un punteggio in tal senso nella scheda di valutazione individuale per l'anno 2019.

Pavia, 19 dicembre 2018

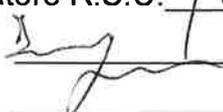
Per l'ASP: Il Direttore Generale



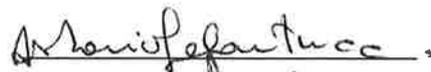
Per le OO.SS.

Il coordinatore R.S.U.

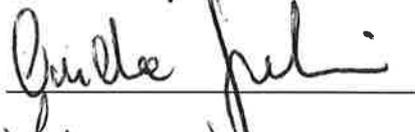
La RSU

  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

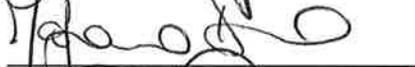
FP CGIL



FPL U.I.L.



FP CISL



FIALS



**FONDI SALARIO ACCESSORIO COMPARTO SANITA'**  
**IST.S.MARGHERITA - UFFICI CENTRALI**  
**Anni 2018-2019**  
**Art. 80- 81 CCNL del 21/05/2018**

**Fondo 1 art.38 (CCNL 7/4/99)- Lavoro straordinario e indennità di disagio**

Anno 2017	
Fondo al 01/01/2017	<b>414.021,00</b>
Quote Fondo personale trasferito RSA F.Pertusati	<b>4.566,00</b>
<u>Totale Fondo certificato al 31/12/2017</u>	<b>418.587,00</b>

**Fondo 2 art.38 (CCNL 7/4/99) - Produttività collettiva**

Anno 2017	
Fondo al 01/01/2017	257.582,00
Quote Fondo personale trasferito RSA F.Pertusati	4.567,00
<u>Totale Fondo certificato al 31/12/2017</u>	<b>262.149,00</b>

**Fondo art. 39 - Fasce superiori, ind. funzione e indennità varie**  
**art. 9 nuovo CCNL 31/07/09**

Anno 2017	
Fondo al 01/01/2017	467.735,00
Fasce personale trasferito da RSA F.Pertusati (euro 4.040)	
Quota anno 2017	2.700,00
Rivalutazione fasce 2017 per incr. CCNL	1.000,00
<u>Totale Fondo certificato al 31/12/2017</u>	<b>471.435,00</b>
Fasce personale trasferito da RSA F.Pertusati saldo	1.340,00
Incr valore fasce 2018 x CCNL	6.600,00

**Totale complessivo al 01/01/2018** **1.160.111,00**

**Anno 2018**

**1- Fondo condizioni di lavoro e incarichi**  
**(art. 80 CCNL 22/05/2018)**

Fondo indennità di disagio al 31/12/2017 certificato	418.587,00
Fondo valore comune ind.	110.000,00
Fondo indennità prof. Specifica	22.000,00
Posizioni organizzative (quota indennità)	27.900,00
Indennità di coordinamento	10.100,00
<u>Totale Fondo anno 2018 provv.</u>	<b>588.587,00</b>
RIA cessati anno 2017	212,50
da 31/12/2018	
<u>a valere sui Fondi anno 2019</u>	
euro 91,00 per n.231 dip. in servizio al 31/12/2015	21.021,00

**Anno 2018**

**2- Fondo premlialità e fasce**  
**(art. 81 CCNL 22/05/2018)**

Fondo produttività collettiva al 31/12/2017 certificato	262.149,00
Fasce personale trasferito da RSA F.Pertusati saldo	1.340,00
Posizioni org. Quota risultato	8.300,00
Fondo fasce superiori	291.700,00
Incr valore fasce 2018 x CCNL	6.600,00
Altre indennità (ad personam)	1.435,00
<u>Totale Fondo anno 2018 provv.</u>	<b>571.524,00</b>

**Totale complessivo al 01/01/2018** **1.160.111,00**

**Dettaglio Fondo art.39**

Indennità prof. specifica	22.000,00
Valore comune ex. Ind.q.f.	110.000,00
Ind. Coordinamento (capo-sala/ fisioterapisti coord.)	10.100,00
Posiz. organizzative (quota indennità, risultato)	36.200,00
Fasce superiori dip in servizio (tutti i ruoli) al 31/12/2017	288.000,00
Agg.fasce 2017	1.000,00
Fasce da RAL	2.700,00
Altre indennità ad personam	1.435,00
<b>Totale</b>	<b>471.435,00</b>
Fondo al 31/12/2017	<b>471.435,00</b>

*M*  
*FIACS*  
*Over*  
*CASY FP*  
*FP*  
*Uly FPL*  
*M*  
*Q*

*Sign*

*M*

**IDR S.MARGHERITA-UFFICI CENTRALI**  
**Comparto Sanità**  
**Utilizzo risorse anno 2018**

Dip. n.231

**FONDO COND. DI LAVORO INCARICHI Art.80**

Disponibilità **588.587,00**

Voci spesa:

Ind.turno previsione 2018	280.000,00
Quota accessorio cessazioni/sost.	40.000,00
Lavoro straordinario	20.000,00
Cong.ind.turno	5.000,00
Ind. corrisposta per turni corrispondente indennità in sost.	73.587,00
Posiz.organizzative (quota indennità)	27.900,00
Indennità prof.specifica	22.000,00
Valore comune ex. Ind.q.f.	110.000,00
Ind. Coordinamento (capo-sala/ fisioterapisti coord.)	10.100,00

**Totale 588.587,00**  
Differenza 0,00

**FONDO PREMIALITA' E FASCE ART.81**

Disponibilità **571.524,00**

Voci spesa:

Produttività collettiva quote accordo vigente	235.000,00
Pos.Org. Quota risultato (assorb.ore str.)	8.300,00
Progetti 2018	11.200,00
Pronta disponibilità (progetto)	1.500,00
Fasce superiori dip in servizio (tutti i ruoli) al 01/01/2018	291.700,00
Incr. Valore fasce 2018	6.600,00
Saldo produttività	0,00
Altre indennità (ad personam)	1.435,00

**Totale 555.735,00**  
Differenza disponibile 15.789,00

**Totale complessivo risorse 1.160.111,00**

Quota produttività collettiva resti previsione	21.000,00
Fasce personale cessato 2017	3.085,00
Residuo Fondo	15.789,00
<b>Totale disponibile per PEO anno 2018</b>	<b>39.874,00</b>

**Utilizzo risorse anno 2019\***

\* (Importi modificabili in sede di trattativa per quanto concerne la ripartizione)

**FONDO COND. DI LAVORO INCARICHI Art.80**

Disponibilità al 31/12/2018 **588.587,00**

incremento previsto **21.021,00**

**Totale 609.608,00**

Voci spesa:

Ind.turno	280.000,00
Quota accessorio cess./est.	60.000,00
Lavoro straordinario	20.000,00
Ind. corrisposta per turni corrispondente indennità in sost.	11.208,00
Indennità prof.specifica	22.000,00
Valore comune ex. Ind.q.f.	110.000,00
Quota aumento indennità turno nott. (euro 2,00)	8.500,00

Ind.incarico ex p.o. (assorb. ore str.)	30.000,00
Ind. Incarico Coord.	14.400,00
Ind.incarico referenti	17.000,00

Quota performance individuale a consuntivo 36.500,00

**Totale 609.608,00**

**FONDO PREMIALITA' E FASCE ART.81**

Disponibilità al 31/12/2018 **571.524,00**

**Totale 571.524,00**

Voci spesa:

Produttività collettiva quota presenza (67%) su 4 trim.	145.000,00
Performance ex p.o.	6.000,00
Progetto Pronta disponibilità	1.500,00
Premialità individuale 2019 (progetti)	8.000,00
Fasce superiori dip in servizio (tutti i ruoli) al 01/01/2018	291.700,00
Incr. Valore fasce 2018	6.600,00
Acc. Fasce 2018	40.000,00

Acc. Fasce 2019	60.000,00
Quota performance individuale a cons.	10.724,00
Quota premio eccellenze art. 82	2.000,00

**Totale 571.524,00**

**Totale complessivo risorse 1.181.132,00**

*[Handwritten signature]*

*FIACS*

*VILFR*  
*AL*  
*U*  
*CISLFP*  
*Ho*  
*[Signature]*

*By*

ASP II.AA.RR.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Anno 2019

IDR S. MARGHERITA- UFFICI CENTRALI

CRITERI GENERALI

- Decorrenza primo gennaio di ogni anno;
- Anzianità di servizio di almeno 3 anni e contratto di lavoro a tempo indeterminato; l'intervallo minimo per le successive progressioni nell'ambito della medesima categoria è di anni due; parteciperanno alla selezione tutti i dipendenti che non hanno percepito il beneficio nell'anno precedente, ma avranno la precedenza nell'attribuzione coloro che non hanno percepito il beneficio nei quattro anni precedenti e in subordine coloro che non hanno percepito la fascia nei tre anni precedenti.
- Il passaggio alle fasce retributive superiori nell'ambito della categoria giuridica di appartenenza è disposto in relazione alla valutazione di sufficienza (o valutazione minima) nell'ambito del giudizio che consente l'immissione nella rispettiva graduatoria, derivante dalla media delle schede di valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio.
- Ai fini della valutazione è necessaria la presenza in servizio nell'anno precedente la decorrenza della PEO di almeno sei mesi (sono considerate assenze a tali fini le aspettative senza assegni interruttive, i congedi per assistenza a familiari disabili DLGS 151/2001 (come da circ. DFP n.2285 del 15/01/2013), i periodi di malattia); è da considerarsi per l'inserimento in graduatoria l'assenza di procedimenti disciplinari nell'ultimo biennio maggiori del rimprovero scritto;
- Il numero dei dipendenti e relative qualifiche destinate ad acquisire la fascia economica superiore, nei limiti delle risorse disponibili nei Fondi di ciascun comparto, è stabilito attribuendo una percentuale di assegnazione a ciascuna categoria (risultante dal rapporto fra costo totale e importo disponibile), garantendo parità a ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso o difetto all'unità più vicina (frazione  $< 0,5 >$  di 0,5), tutelando la possibilità anche delle categorie in cui è presente un solo dipendente;
- Il punteggio totale è pari a massimo = 100;
- In caso di parità di punteggio nell'ambito della stessa categoria economica (o di equivalenza nella percentuale di assegnazione) si stabiliscono i seguenti criteri di priorità:
  - presenza nell'inquadramento in godimento di un "assegno ad personam" riassorbibile, come previsto dai CCNL di Comparto;
  - maggior tempo decorso dall'ultima progressione economica;
  - maggior anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza;
  - maggior anzianità di servizio complessiva;
  - maggior età.



## RICORSI GRADUATORIE

La graduatoria sarà pubblicata sul sito web aziendale previa apposita comunicazione alla RSU aziendale e ai dipendenti tramite avviso agli albi di singoli Istituti; eventuali ricorsi o richieste di chiarimenti (per il rilievo di errori nei punteggi) potranno essere presentati entro il termine di 15 giorni dalla data di pubblicazione.

Decorso tale termine la graduatoria si riterrà approvata e si potrà procedere alle attribuzioni.

(Eventuali errori dovessero risultare successivamente saranno considerati per la successiva assegnazione)

La graduatoria verrà definitivamente e formalmente approvata con determina del Direttore Generale.

## SCHEMA DI PESATURA DEI PUNTEGGI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE

Per tutte le categorie:

- Media punteggio ultime tre anni scheda valutazione annuale della

“Performance individuale”

**Max PUNTI 50**

**(ai sensi art. 16, comma 3, del CCNL 21/05/18)**

- Anzianità di servizio complessiva Punti 1 per anno

Maturata al 31 dicembre dell'anno precedente decorrenza PEO

(esclusi periodi di servizio non utili che non danno titolo alla contribuzione)

**Max PUNTI 30**

- Anzianità permanenza fascia (tempo decorso dall'ultima PEO)  
Punti 2 per anno

**Max PUNTI 20**

*Supra*  
*FIALS*  
*Quel*  
*CHL FPL*  
*PH*  
*M*  
*Q*  
*CISLFP*  
*By*

**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA**

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO  
DEGLI INCARICHI**

**Comparto Sanità  
presso IDR S. Margherita e Uffici Centrali**

(ai sensi art.14-22 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018)

**Art.1- Disposizioni generali**

Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative e degli incarichi di organizzazione e professionali in base alla normativa contrattuale e definisce le procedure di individuazione, conferimento, valutazione e revoca degli incarichi sia nell'ambito del Ruolo Amministrativo e Tecnico che del Ruolo sanitario.

Gli incarichi sono individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative e, comunque, sono attivati nei limiti consentiti dalle risorse economiche a disposizione.

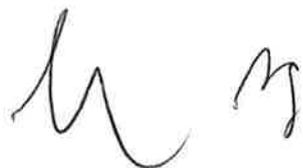
**Art.2- Graduazione degli incarichi**

L'Azienda definisce la graduazione degli incarichi sulla base dei seguenti criteri:

- Complessità delle competenze attribuite.
- Grado di responsabilità anche con rilevanza esterna.
- Autonomia gestionale.
- Entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche direttamente gestite.
- Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.
- Coordinamento di risorse umane.
- Presenza di figura dirigenziale direttamente sovraordinata.
- Responsabilità di atti amministrativi con rilevanza esterna.

Punteggio da attribuire secondo gli indicatori:

- 1) Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali  
(obiettivi Ufficio/Presidio/Reparto/Azienda)  
Fino a punti 30
- 2) Entità delle risorse umane direttamente gestite.  
(Ufficio/Reparto/Azienda)  
Fino a punti 20
- 3) Complessità del servizio e delle competenze attribuite  
(livello di aggiornamento richiesto, livello di tecnologia)  
Fino a punti 20



4) **Grado di responsabilità e autonomia**

(Livello di intercambiabilità, pressione ambientale, informazioni da recuperare ed elaborare, responsabilità di atti amministrativi con rilevanze esterna)

Fino a punti 20

5) **Complessità dinamiche relazionali/Presenza di figura dirigenziale direttamente sovraordinata**

(Interlocutori solo interni, limitati o elevati rapporti con l'esterno, relazioni elevate con interlocutori esterni)

Fino a punti 10

### **Art.3 Tipologia di incarichi**

Gli incarichi possono essere di "Organizzazione" per il personale appartenente al ruolo amministrativo o tecnico; essi comportano funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e possono richiedere anche attività di coordinamento di altro personale.

Invece per il ruolo sanitario gli incarichi possono essere di "Organizzazione"; in tal caso comportano assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitarie socio-sanitari; all'interno degli stessi è valorizzata la funzione di coordinamento (Legge n,43/2006); oppure possono essere di "Professionista specialista" con funzioni e compiti aggiuntivi rispetto a quelli del profilo posseduto. L'incarico di organizzazione nel ruolo sanitario è sovraordinato a quello professionale.

### **Art. 4- Partecipanti**

Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere conferiti a tutti i dipendenti collocati nella categoria D o DS, con cinque anni di anzianità nella qualifica.

### **Art.5 Valore dell'incarico**

Sulla base dei parametri di cui all'art.2 e delle risorse disponibili, viene stabilito l'importo dell'indennità di incarico annuale, corrisposta per tredici mensilità.

Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario se di importo annuo superiore a euro 3.227,85.

Oltre all'indennità di incarico competono i premi legati alla performance individuale e collettiva.



## Art.6. Criteri di scelta

L'Azienda individua gli incarichi da istituire, dà pubblicità mediante apposito avviso di selezione che deve rimanere all'albo pretorio on-line per almeno cinque giorni consecutivi, indicando il termine entro il quale gli interessati possono presentare la relativa domanda.

Tenuto conto dei contenuti professionali richiesti dall'incarico, della natura e delle caratteristiche dei progetti da realizzare, degli obiettivi prefissati, si attuerà una selezione con le seguenti modalità:

- Colloquio individuale con apposita commissione, nominata dal Direttore Generale, tenuto conto della posizione oggetto del bando.
- Valutazione del curriculum formativo e professionale presentato dal candidato.

## Art 7- Nomina e durata degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti con determina del Direttore Generale per la durata di anni tre, rinnovabili.

## Art.8 – Revoca degli incarichi

La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, solamente per:

- A) Modifica dell'organizzazione aziendale derivante da modifica dell'atto aziendale;
- B) Valutazione negativa annuale;
- C) La perdita dei requisiti richiesti per l'attribuzione;
- D) Per espressa rinuncia dell'interessato;
- E) Per impossibilità oggettiva (assenza per motivi personali che si protragga per oltre 30 gg. e non consenta lo svolgimento delle funzioni).

## Art.9- Valutazione

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti degli incarichi sarà oggetto di specifica valutazione da parte del Dirigente della Struttura di appartenenza e/o del Nucleo di Valutazione aziendale ai fini della corresponsione della retribuzione legata alla performance individuale.

L'esito positivo della valutazione di fine incarico costituisce condizione essenziale per il rinnovo dell'incarico e per il conferimento di nuovi incarichi.



**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE  
ASP II.AA.RR. anno 2018  
IDR SANTA MARGHERITA-UFFICI CENTRALI**

Cognome e nome \_\_\_\_\_

Profilo professionale /settore appartenenza \_\_\_\_\_

Categoria CCNL \_\_\_\_\_

**Elementi della valutazione:**

	Valutazione da 1 a 10	Valore
1	Qualità delle prestazioni	
2	Rispetto dei tempi di esecuzione e flessibilità	
3	Abilità tecnico operativa	
4	Livello di autonomia, efficienza , affidabilità	
5	Capacità di gestire il ruolo di competenza e relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi e utenti.	
<b>Totale</b>		
6	NON VALUTABILE PER ASSENZE	0

**SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:**

=<25	>25<30	=30	>30<35	=35	>35<42	=42	>42
0%	70%	80%	95%	100%			

Se il punteggio non è adeguato nel minimo non viene corrisposta la quota di produttività legata alla valutazione, ma solo quella determinata dalla presenza in servizio.

Valutazione del Dirigente e contestuale informazione al dipendente nel caso di non raggiungimento del punteggio minimo per l'attribuzione della produttività.

Pavia \_\_\_\_\_

Per presa d'atto

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE \_\_\_\_\_

*San p...*  
*VILFOL*  
*14*

*FIALS*  
*10/11*  
*CISU FP*  
*M*  
*M*  
*M*

**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA**

**CRITERI SELEZIONE  
INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE (EX-POSIZIONI ORGANIZZATIVE)  
RUOLO AMMINISTRATIVO/TECNICO  
presso Uffici Centrali**

(ai sensi art.14-22 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018)

Gli incarichi sono individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative e, comunque, sono attivati nei limiti consentiti dalle risorse economiche a disposizione.

**TIPO DI FUNZIONI E RESPONSABILITA'**

- Responsabilità di gestione di servizi, uffici di particolare complessità
- Autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di altro personale;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi con rilevanza esterna.

**REQUISITI DI AMMISSIONE**

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato presso gli Uffici Amministrativi dell'ASP ed essere inquadrati nel profilo professionale di "collaboratore professionale amministrativo o tecnico" (cat. D) oppure "collaboratore professionale amministrativo o tecnico senior (cat. DS);
- b) avere un'esperienza lavorativa di almeno 5 anni nel/nei profilo/i sopraindicati nell'ambito del settore di assegnazione dell'incarico;
- c) Rapporto di lavoro a tempo pieno.

**DURATA DELL'INCARICO:**

- 3 anni rinnovabili, previa valutazione positiva, dal 01/01/2019 al 31/12/2021;
- l'incarico è revocabile, con atto scritto e motivato, anche prima della scadenza in caso di valutazione negativa, per il venir meno dei requisiti richiesti o per una diversa organizzazione dell'Ente, che determini l'abrogazione della posizione;
- L'incarico sarà soggetto a valutazione annuale.

*[Handwritten signatures and initials]*  
V. F. P. C. I. S. C. F. P. F. P. C. I. L.

### VALORE DELL'INCARICO:

- L'importo annuale previsto per tutta la durata dell'incarico è pari a euro 10.000,00 annue per tredici mensilità, oltre ad un importo massimo di euro 2.000,00 a titolo di risultato per la performance individuale, a seguito dell'esito positivo della valutazione annuale.
- Il valore dell'incarico assorbe i compensi per lavoro straordinario e quelli per la performance collettiva.
- Inoltre l'incarico sarà soggetto a valutazione finale al termine dello stesso.

### ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO:

- Gli incarichi saranno conferiti tramite avviso di selezione interna, cui potranno partecipare tutti i dipendenti dell'ASP a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti;
- i criteri di selezione terranno conto dell'esito di un colloquio individuale, al fine di valutare la motivazione e la preparazione professionale del candidato, dell'anzianità di servizio, di precedenti incarichi e del curriculum-professionale.
- L'incarico sarà assegnato con determina del Direttore Generale.

### NUMERO DI INCARICHI :

- Ruolo amministrativo: Responsabilità Ufficio Statistica, accreditamenti, qualità aziendale, adempimenti tutela privacy, trasparenza dell'Azienda, piani formativi;
- Ruolo Amministrativo: Responsabilità Ufficio Personale dell'ASP, di tutte le procedure connesse, dei rapporti con gli Enti previdenziali, del lavoro e finanziari, degli sviluppi delle procedure informatiche necessarie;
- Ruolo tecnico: Responsabilità Ufficio Tecnico dell'ASP, RUP gare e appalti del settore; Delegato del Datore di lavoro per la sicurezza; gestione contratto "Globale Energia".

IL DIRETTORE GENERALE  
(Avv. Maurizio Niutta)

FIAS  
Guen

CASCFP  
JB

Sanza

U  
M

VIL FPL  
M

FRCALL  
DY.

**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA**

**CRITERI SELEZIONE  
INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE (EX-COORDINAMENTI) RUOLO SANITARIO  
presso IDR S. Margherita**

(ai sensi art.14-22 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018)

Gli incarichi sono individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative e, comunque, sono attivati nei limiti consentiti dalle risorse economiche a disposizione.

**TIPO DI FUNZIONI E RESPONSABILITA'**

- Responsabilità di gestione di processi assistenziali/riabilitativi e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e socio-sanitaria;
- Coordinamento di altro personale;
- Gestione turni di lavoro e standard aziendali.

**REQUISITI DI AMMISSIONE**

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato presso l' Istituto di Cura "S. Margherita" ed essere inquadrati nel profilo professionale di "collaboratore professionale sanitario infermiere " (cat. D) oppure "collaboratore professionale sanitario senior-infermiere" (cat. DS) o-"fisioterapista";
- b) avere un'esperienza lavorativa di almeno 5 anni nel/nei profilo/i sopraindicati.
- c) essere in possesso del Master accademico di Primo Livello in Management sanitario per le funzioni di coordinamento, rilasciato ai sensi dell'art. 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell' art. 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del ministro dell' istruzione, dell' università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270; ovvero essere in possesso del certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all' art. 6 comma 5 della legge n. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.
- d) Rapporto preferibilmente a tempo pieno o part-time minimo 30 ore settimanali.
- e) E' previsto un orario di lavoro giornaliero.

*Supra*

*F. A. G.*

*[Signature]*

*C. S. G. FP*

*F. P. C. U. I. I.  
P. Y.*

*V. P. P. M.*

### DURATA DELL'INCARICO:

- 3 anni rinnovabili, previa valutazione positiva, dal 01/01/2019 al 31/12/2021;
- l'incarico è revocabile, con atto scritto e motivato, anche prima della scadenza in caso di valutazione negativa, per il venir meno dei requisiti richiesti o per una diversa organizzazione dell'Ente, che determini l'abrogazione della posizione;
- l'incarico è soggetto a valutazione annuale.

### VALORE DELL'INCARICO:

- L'importo annuale previsto per tutta la durata dell'incarico è pari a euro \_\_\_\_\_ ( da definirsi con la graduazione) annue per tredici mensilità.  
L' esito positivo della valutazione annuale darà diritto alla corresponsione dei premi relativi alla performance individuale del personale di uguale categoria e profilo.  
Inoltre l'incarico sarà oggetto di valutazione al termine dello stesso.

### ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO:

- Gli incarichi saranno conferiti tramite avviso di selezione interna, cui potranno partecipare tutti i dipendenti dell'ASP a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti;
- i criteri di selezione terranno conto dell'esito di un colloquio individuale, al fine di valutare la motivazione e la preparazione professionale del candidato, dell'anzianità di servizio, di precedenti incarichi e del curriculum-professionale.
- L'incarico sarà assegnato con determina del Direttore Generale.

### NUMERO DI INCARICHI

Per l'anno 2019:

- N. 2 : ruolo sanitario settore "Infermieristico";
- N. 4 : ruolo sanitario settore "Servizio di Riabilitazione"

FALS  
Qu

IL DIRETTORE GENERALE  
(Avv. Maurizio Niuatta)

CISL FP  
M

Qu

FPCAL  
P

P

CISL FP  
M

**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA**

**CRITERI SELEZIONE  
INCARICHI di "PROFESSIONISTA SPECIALISTA"- RUOLO SANITARIO  
presso IDR S. Margherita  
nell'ambito dei servizi di Assistenza e dei servizi di Riabilitazione**

(ai sensi art.14-22 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018)

Gli incarichi sono individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative e, comunque, sono attivati nei limiti consentiti dalle risorse economiche a disposizione.

**TIPO DI FUNZIONI E RESPONSABILITA'**

- Responsabilità di gestione di processi assistenziali/riabilitativi e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e socio-sanitaria aggiuntivi rispetto a quelli del proprio profilo professionale;
- Gestione di altro personale.

**REQUISITI DI AMMISSIONE**

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato presso l' Istituto di Cura "S. Margherita" ed essere inquadrati nel profilo professionale di "collaboratore professionale sanitario infermiere " (cat. D) oppure "collaboratore professionale sanitario senior-infermiere" (cat. DS) o-"fisioterapista";
- b) avere un'esperienza lavorativa di almeno 5 anni nel/nei profilo/i sopraindicati.
- c) essere in possesso del Master accademico di Primo Livello in Management sanitario per le funzioni di coordinamento, rilasciato ai sensi dell'art. 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell' art. 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del ministro dell' istruzione, dell' università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270; ovvero essere in possesso del certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all' art. 6 comma 5 della legge n. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.
- d) Rapporto preferibilmente a tempo pieno o part-time minimo 30 ore settimanali.
- e) Orario di lavoro giornaliero.

UCL  
19

Super  
FPCGII  
19

FIALS  
19

19

CISE  
19

### DURATA DELL'INCARICO:

- 3 anni rinnovabili, previa valutazione positiva, dal 01/01/2019 al 31/12/2021;
- l'incarico è revocabile, con atto scritto e motivato, anche prima della scadenza in caso di valutazione negativa, per il venir meno dei requisiti richiesti o per una diversa organizzazione dell'Ente, che determini l'abrogazione della posizione;
- l'incarico è soggetto a valutazione annuale.

### VALORE DELL'INCARICO:

- L'importo annuale previsto per tutta la durata dell'incarico è pari al valore minimo di euro 1.678,48 annue per tredici mensilità.  
L'esito positivo della valutazione annuale darà diritto alla corresponsione dei premi relativi alla performance individuale negli importi previsti per il personale di pari categoria e profilo professionale.
- Inoltre l'incarico sarà inoltre soggetto a valutazione finale al termine dello stesso.

### ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO:

- Gli incarichi saranno conferiti tramite avviso di selezione interna, cui potranno partecipare tutti i dipendenti dell'ASP a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti;
- i criteri di selezione terranno conto dell'esito di un colloquio individuale, al fine di valutare la motivazione e la preparazione professionale del candidato, dell'anzianità di servizio, di precedenti incarichi e del curriculum-professionale.
- L'incarico sarà assegnato con determina del Direttore Generale.

### NUMERO DI INCARICHI

Per l'anno 2019

- N. 8 ruolo sanitario settore "Infermieristico".
- 
- N. 2 ruolo sanitario settore "Servizio di Riabilitazione"

IL DIRETTORE GENERALE  
(Avv. Maurizio Niutta)

VILFOL  
Mu

Longo

Py  
FPCull

M

FIALS  
Cassio

CASSIO