



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
VIBO VALENTIA**



REGIONE CALABRIA

DIREZIONE GENERALE

*Regolamento per la disciplina
degli incarichi di funzione del personale dipendente dell'area del comparto*

ART. 1

Principi generali

A norma dell'art. 14 del CCNL del Comparto Sanità del 21 maggio 2018, l'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, sulla base di specifici regolamenti interni di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, provvederà ad istituire e/o confermare gli "incarichi di funzione" nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale che richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza. Tali incarichi saranno distinti in :

- Incarichi di organizzazione;
- Incarichi professionali.

ART. 2

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

1. Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di funzione sono declinati secondo i criteri e i requisiti definiti nei commi seguenti.
2. L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.
3. L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti dal presente regolamento.
4. La funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite.
5. Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006. Il requisito richiesto per il conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D. La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.
6. L'incarico professionale, in attuazione del dettato di cui all'articolo 6 della Legge n. 43/06 nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs. n. 502/92 può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto". Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Large handwritten signature on the right margin]

Handwritten scribble or signature.

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

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

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

ART. 3

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenete ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

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

2. L'incarico di organizzazione comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.

3. L'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia e va graduato secondo i criteri di complessità definiti dal presente regolamento.

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

5. Il requisito richiesto per l'incarico di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D.

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

ART. 4

Individuazione incarichi di funzione

La Direzione Generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia istituirà gli "incarichi di funzione" nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale avendo a riferimento l'assetto organizzativo aziendale, le sue priorità di sviluppo e le aree strategiche (anche in ambito interaziendale).

ART. 5

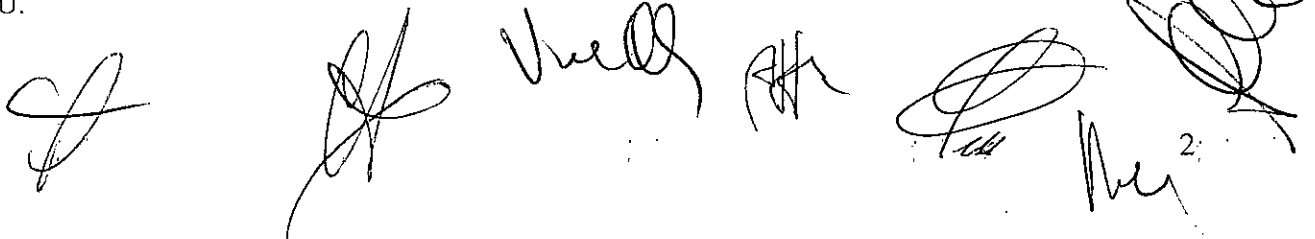
Procedura di istituzione

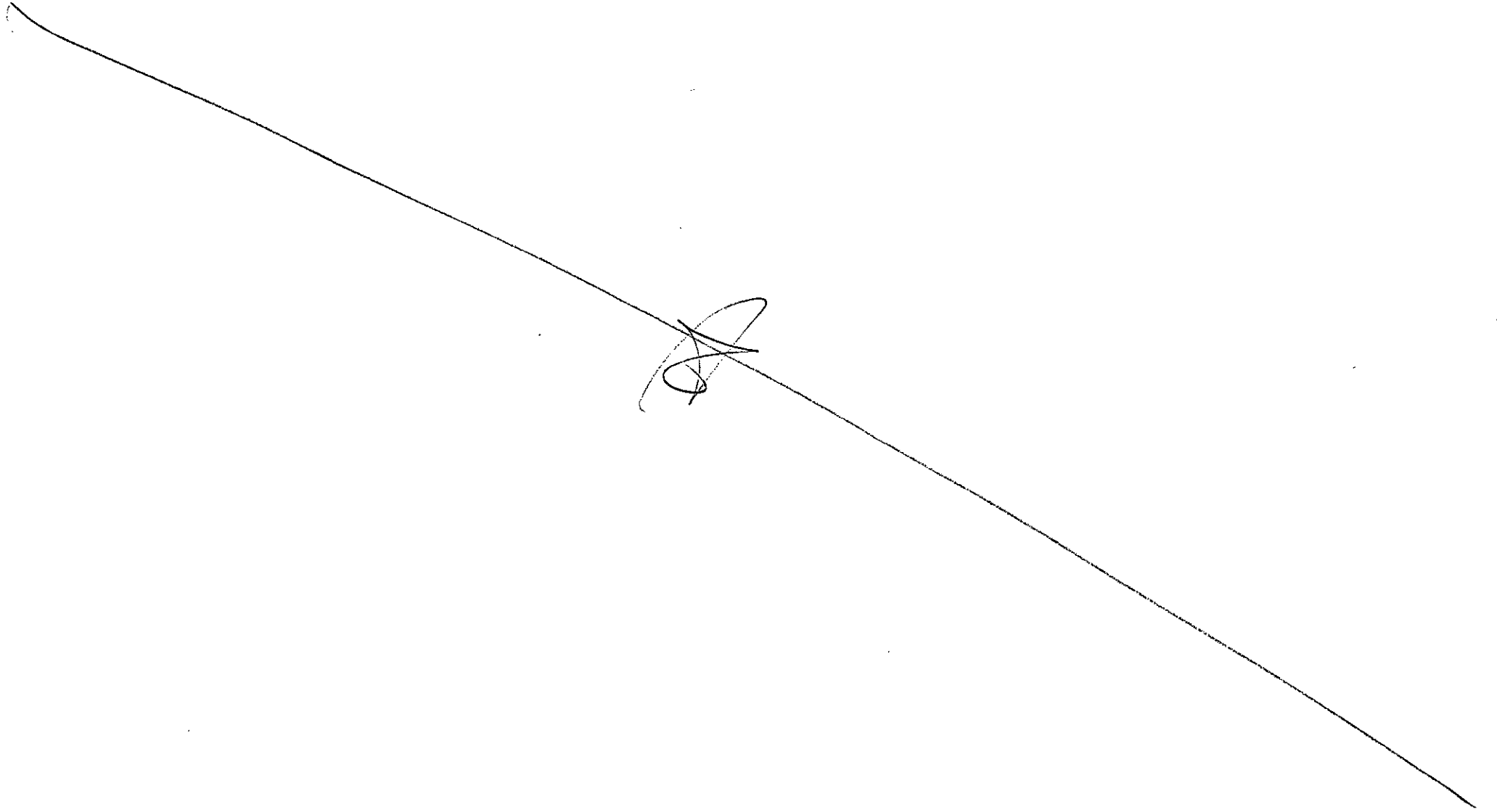
La Direzione Aziendale istituirà gli *incarichi di funzione* distinti per aree di attività: sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale in linea con il presente regolamento.

Dalla data dell'approvazione del presente regolamento l'azienda redigerà, entro 30 gg., un apposito piano degli *incarichi di funzione* come da scheda allegata al presente regolamento. In particolare andranno indicati, i seguenti elementi essenziali:

- Denominazione degli *incarichi di funzione*;
- Ruolo di riferimento;
- Posizionamento organizzativo;
- Contenuti (missione, aree di responsabilità, principali attività, eventuali risorse tecnologiche e/o personale);

Il piano degli *incarichi di funzione* sarà trasmesso, quale informativa preventiva, alle OO.SS. di categoria e alle RSU.



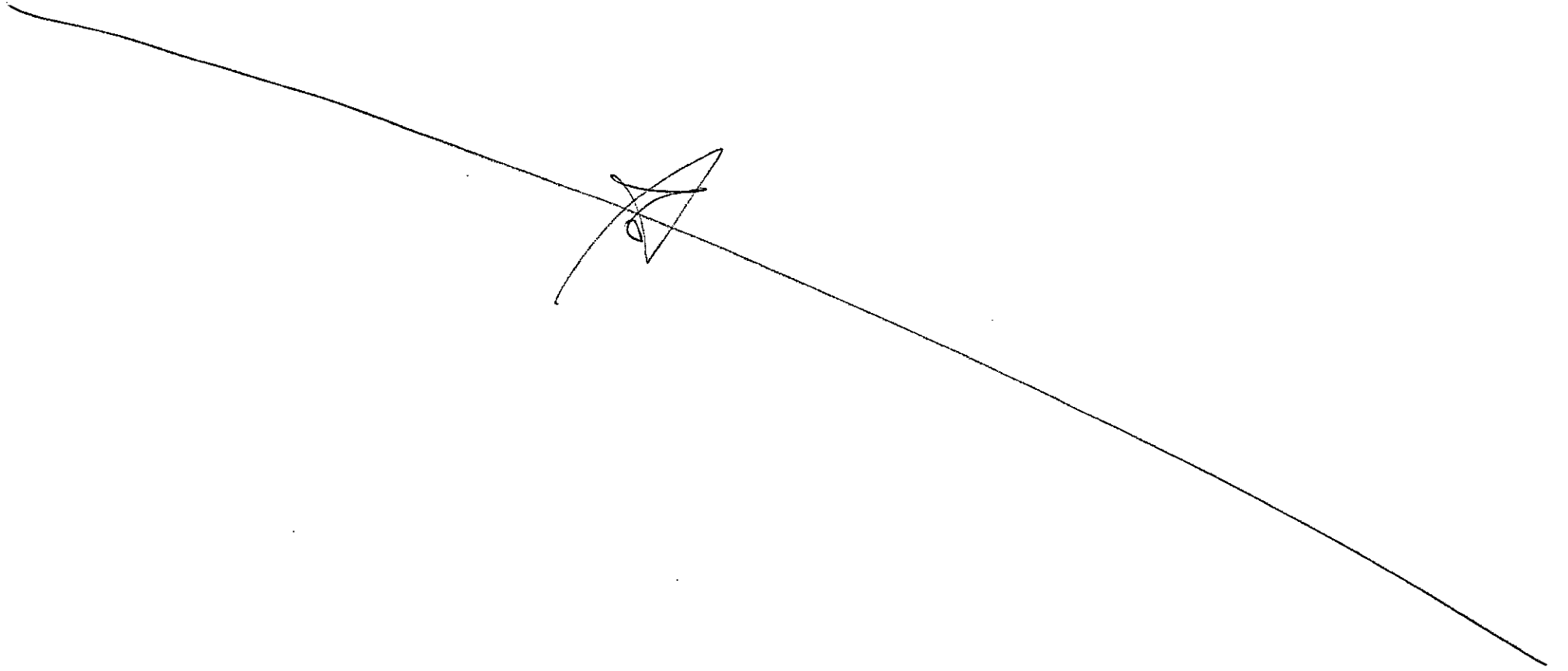


ART. 6

Graduazione degli incarichi di funzione e indennità di funzione

Per gli *incarichi di funzione* che comportano la gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale, la graduazione è definita tenendo conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda.

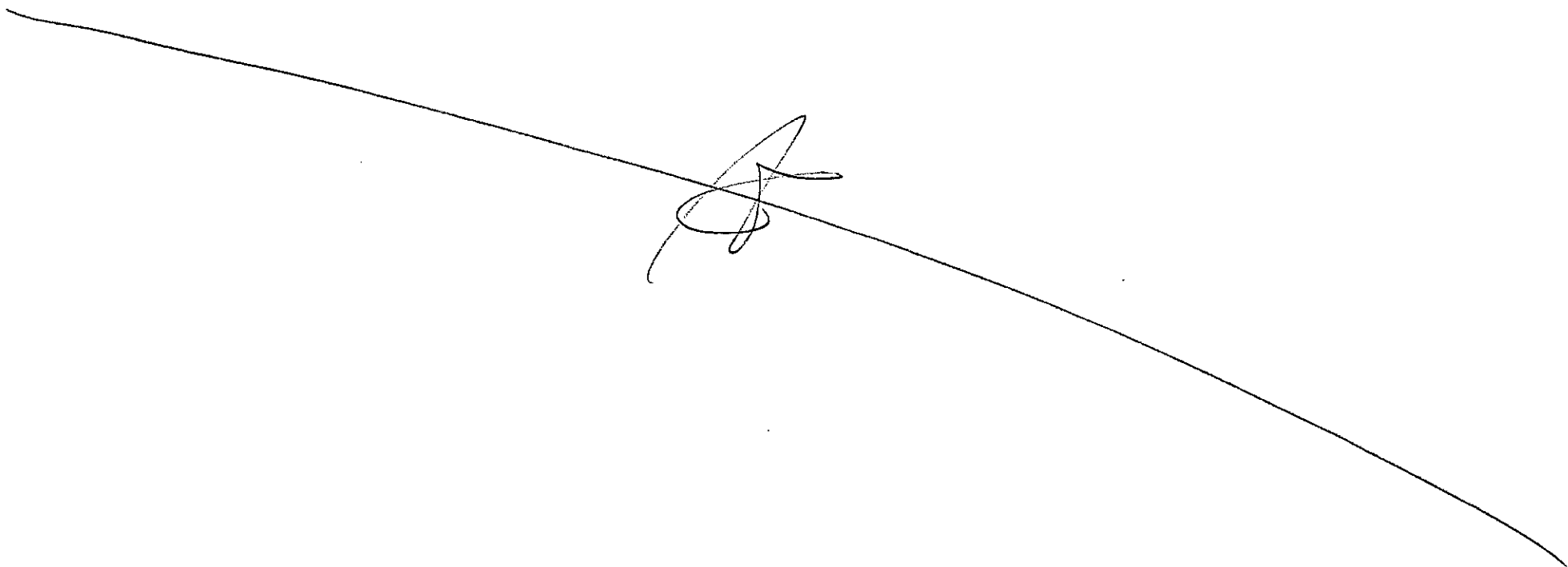
GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE DI TUTTI I RUOLI		
CRITERIO:	Punti previsti	Punti assegnati
1. Valenza strategica dell'incarico <i>di funzione</i> rispetto agli obiettivi aziendali.	Max 25	
2. Livello di autonomia e responsabilità dell'incarico <i>di funzione</i> anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate.	Max 25	
3. Complessità delle competenze attribuite.	Max 25	
4. Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati, da valutarsi in relazione alla necessità che il titolare dell'incarico <i>di funzione</i> possieda formazione ed esperienza specifica.	Max 15	
5. Entità delle risorse umane economiche tecnologiche e strumentali direttamente gestite.	Max 5	
6. Complessità relazionale (numerosità e variabilità degli interlocutori risultanti da procedure formalizzate e standardizzate):	Max 5	
TOTALI	100	
Somatoria punti parziali assegnati all'incarico <i>di funzione</i> (totale)=		



Per gli incarichi di organizzazione che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria (funzione di coordinamento) la graduazione è definita tenendo conto dei seguenti criteri:

CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE DI COORDINAMENTO UNITA' OPERATIVA	PUNTEGGIO	
	previsto	assegnato
ENTITA' DELLE RISORSE UMANE COORDINATE : - Da 3 a 10 punti 10; - Da 11 a 25 punti 15; - Da 26 a 40 punti 20 - Oltre 40 punti 25.	MAX 25	
ENTITA' DELLE RISORSE TECNOLOGICHE COMPLESSE GESTITE: - tecnologie con complessità di base p. 5 - tecnologie con complessità media p. 15 - tecnologie con complessità elevata p. 25	MAX 25	
VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA: - livello di base (singola struttura) p. 2 - livello interdipartimentale (fino a 2 strutture) p. 4 - livello interaziendale (oltre 2 strutture) p. 6	MAX 6	
RAPPORTI DI INTERDIPENDENZA CON LE ALTRE STRUTTURE: - interdipendenza base (strutture situate nello stesso presidio/plesso) p. 2 - interdipendenza media (strutture situate in due presidi/plessi) p. 4 - interdipendenza elevata (strutture situate oltre i due presidi/plessi) p. 6	MAX 6	
COMPLESSITA' ASSISTENZIALE: - Bassa p. 4 - Media p. 7 - Elevata p. 10	MAX 10	
VOLUME ATTIVITA' PRESTAZIONALE E PRODUTTIVITA' DELLA STRUTTURA DI AFFERENZA, CON RIFERIMENTO ALL'ANNO PRECEDENTE RICOVERI: - Da 30 a 299 punti 1.5; - Da 300 a 499 punti 3; - Da 500 a 799 punti 5; - Da 800 in su punti 8 PRESTAZIONI ASSISTENZIALI AMBULATORIALI: - da 30 a 999 punti 1.5; - da 1.000 a 2.499 punti 3; - da 2.500 a 3.999 punti 5; - Da 4000 in su punti 8 PRESTAZIONI ASSISTENZIALI PRODUTTIVITA': - da 10.000,00 euro a 500 mila euro punti 1.5; - da 500.001,00 a 1.000.000,00 euro punti 3; - da 1.000.001,00 a 2.000.000,00 euro punti 5; - oltre 2.000.000,00 euro punti 8	MAX 24	
ATTIVITA' AGGIUNTIVE FORMALMENTE ASSEGNATE DALL'AZIENDA IN AGGIUNTA ALLA FUNZIONE DI COORDINAMENTO	MAX 4	
	TOTALI	00

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



A ciascun incarico di funzione, in base al punteggio risultante da una delle suddette schede di valutazione, verrà attribuito il relativo importo economico per come previsto dalla successiva tabella:

SISTEMA PROPORZIONALE CALCOLATO SUL VALORE MASSIMO					
PUNTI	PUNTI MAX PER FASCIA	FASCIA ECONOMICA	PUNTI MAX	VALORE MASSIMO CONTRATTUALE	INDENNITA' ANNUALE
Da 90 a 100	100	A	100	€ 12.000,00	€ 12.000,00
Da 71 a 89	89	B			€ 10.680,00
Da 51 a 70	70	C			€ 8.400,00
Da 31 a 50	50	D			€ 6.000,00
Da 21 a 30	30	E			€ 3.600,00
Da 15 a 20	20	F			€ 2.400,00
Da 0 a 14	14	G			€ 1.678,48

ART. 7

Requisiti di accesso, modalità di conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione

Possono accedere al conferimento degli *incarichi di funzione* i dipendenti dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia in possesso dei requisiti previsti dal CCNL:

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- Almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D/Ds nonché il titolo di abilitazione ove esistente;
- Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006;
- La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

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

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

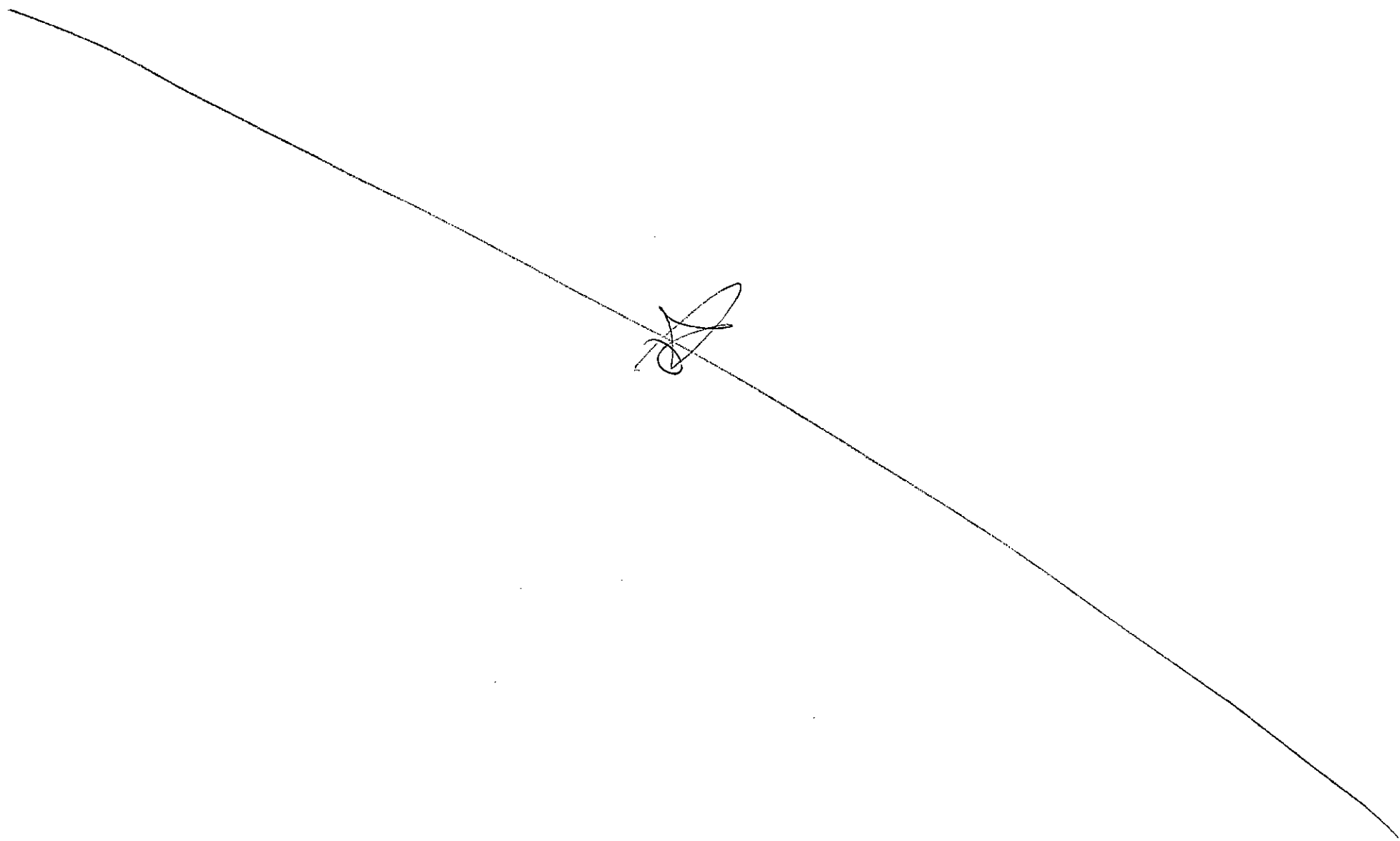
3. Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda a domanda dell'interessato sulla base di avviso di selezione.

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

5. L'incarico è a termine. L'Azienda sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura e di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni.

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

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 dell'articolo 20 CCNL 2016/2018 (Trattamento economico accessorio degli incarichi). In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.



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

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

A seguito della pubblicazione degli appositi avvisi interni, l'interessato potrà partecipare, con unica domanda, a massimo ^{DUE} tre incarichi di funzione nel rispetto del profilo e del ruolo di appartenenza.

Gli avvisi e il relativo fac-simile di domanda saranno pubblicati, per dieci giorni consecutivi sul sito internet aziendale al link "Albo pretorio" alla sezione "Avvisi e concorsi".

Gli interessati dovranno corredare la domanda di apposito curriculum formativo professionale.

Per l'assegnazione dell'incarico di funzione l'azienda dovrà tener conto dei seguenti indicatori:

- Requisiti culturali specifici posseduti (es. Laurea/titolo equipollente, master, specializzazioni, ecc.);
- Attitudini, capacità, competenze professionali e delle schede di valutazione degli ultimi due anni disponibili;
- Presenza in servizio (con eccezione delle assenze normativamente tutelate).

La nomina del dipendente, cui assegnare l'incarico di funzione oggetto di avviso, avverrà a seguito della stesura di una graduatoria per titoli dei candidati partecipanti all'avviso interno utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente regolamento.

I primi dieci classificati di ogni graduatoria per titoli, saranno sottoposti a specifico colloquio attitudinale, da parte di una commissione, nominata dal Direttore Generale/Commissario.

Le Commissioni avranno a disposizione 35 punti per la valutazione dei titoli e 15 punti per il colloquio attitudinale inerente la tipologia di incarico di funzione.

Per gli incarichi del ruolo sanitario e socio/sanitario le Commissioni saranno composte da:

- Direttore Sanitario Aziendale o suo delegato. In assenza del Direttore Sanitario Aziendale dal Direttore Dipartimento o dal Direttore del Distretto di afferenza della struttura oggetto d'incarico;
- Direttore/Responsabile della struttura (o suo delegato) oggetto di incarico di funzione;
- Rappresentante aziendale delle professioni sanitarie oggetto di incarico di funzione (almeno di categoria D/Ds).

Per gli incarichi del ruolo Amministrativo e tecnico:

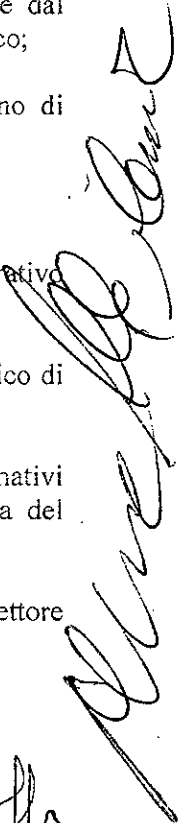
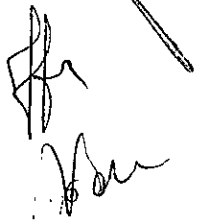
- Direttore Amministrativo Aziendale o suo delegato. In assenza del Direttore Amministrativo Aziendale dal Direttore Dipartimento del Dipartimento Amministrativo;
- Direttore/Responsabile (o suo delegato) della struttura oggetto di incarico di funzione;
- Rappresentante aziendale delle professioni del ruolo amministrativo o tecnico oggetto di incarico di funzione (almeno di categoria D/Ds).

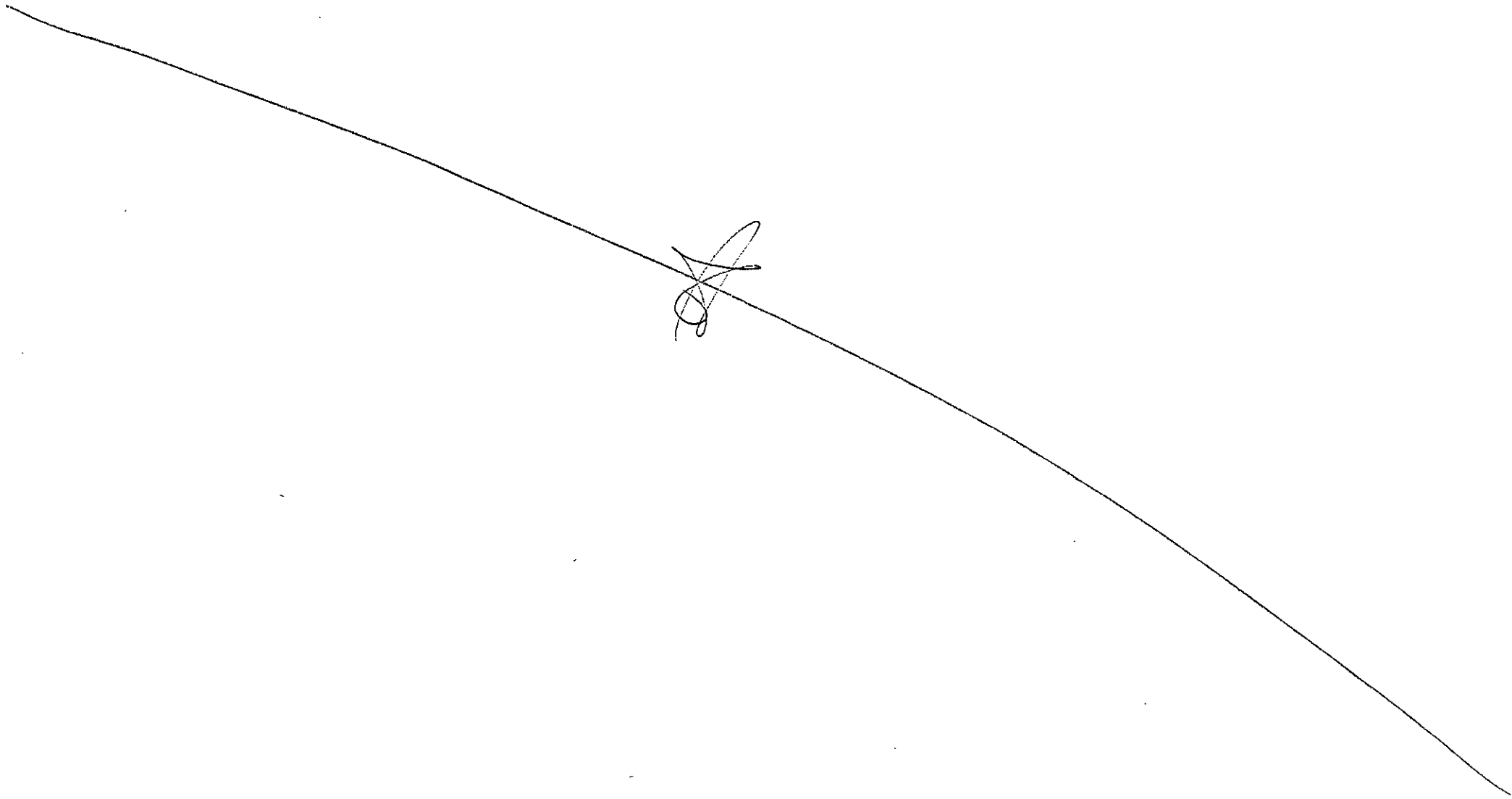
L'incarico sarà conferito con formale atto deliberativo al primo classificato di ogni rosa di nominativi sottoposti a colloquio ovvero a coloro che raggiungeranno il punteggio più alto dalla sommatoria del punteggio dei titoli con il punteggio del colloquio.

All'atto di conferimento dell'incarico, disposto con delibera, verrà sottoscritto dal dipendente e dal Direttore Generale dell'Azienda il contratto individuale nel quale saranno specificati:

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

Le graduatorie hanno validità triennale.





Per lo svolgimento dell'incarico al dipendente verrà corrisposta mensilmente l'indennità di funzione correlata alla graduazione, nella misura di 1/13 del totale annuo spettante (compreso il rateo di tredicesima).

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

ART. 8

Durata degli incarichi

L'incarico di funzione ha durata quinquennale. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, per una durata massima complessiva di 10 anni nei termini previsti dall'art. 19, c. 5 del CCNL 2016/2018.

ART. 9

Valutazione degli incarichi

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

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, ai fine del rinnovo di cui al precedente art. 8, a valutazione finale al termine dell'incarico.


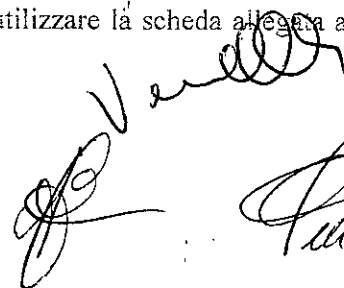
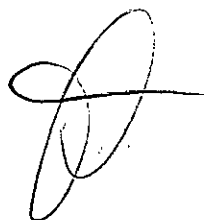
L'Azienda prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

Nelle more dell'adozione del nuovo "Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'azienda", rimarrà transitoriamente in vigore il regolamento di valutazione vigente.

La valutazione positiva annuale dell'incarico determina la corresponsione della quota di indennità di risultato che sarà calcolata nella misura da un minimo del 10% ad un massimo del 25%, come da tabella di valutazione di seguito riportata, dell'indennità di posizione.

PUNTI	%
DA 1 A 50	0%
DA 51 A 60	10%
DA 61 A 70	15%
DA 71 A 80	20%
DA 81 A 100	25%

Al fine di uniformare la valutazione annuale dell'incarico si dovrà utilizzare la scheda allegata al presente regolamento.





A long, thin, slightly curved line drawn across the page, with a small scribble in the center.

Il valore economico determinato dalla suddetta valutazione dovrà essere rideterminato in funzione della valorizzazione della presenza in servizio del personale incaricato, per l'anno di attribuzione dell'indennità di risultato, riferita a n. 6 ore giornaliere:

- attribuzione del	100%	per la presenza in servizio	= > di 200	giornate lavorative
- " "	80%	" "	tra 150/199	" "
- " "	70%	" "	tra 100/149	" "
- " "	60%	" "	tra 50/99	" "
- " "	33%	" "	tra 25/49	" "
- " "	0%	" "	< a 25	" "

In caso di assenze dovute a patologie gravi, di cui ai decreti emessi dall'U.O. Medicina Legale dell'Azienda, che hanno impedito al lavoratore di essere presente per l'intero anno l'indennità di risultato sarà erogata nella misura massima del 33% prendendo come parametro di riferimento l'ultima scheda di valutazione riferita al dipendente interessato.

La valutazione negativa annuale dell'incarico ovvero l'attribuzione di una valutazione fino a 50 punti determina la decadenza dello stesso e la mancata corresponsione della quota di indennità di risultato. La valutazione deve essere effettuata entro tre mesi dalla scadenza di ogni singola annualità.

ART. 10

Modifica e/o revoca degli incarichi a seguito di mutamenti organizzativi

Gli incarichi possono essere revocati o modificati, anche per ciò che attiene la pesatura, prima della scadenza prefissata, con atto scritto e motivato del Direttore Generale, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, per mutate e motivate esigenze aziendali, in presenza di risultati negativi relativi all'incarico assegnato e per l'inosservanza delle direttive impartite.

ART. 11

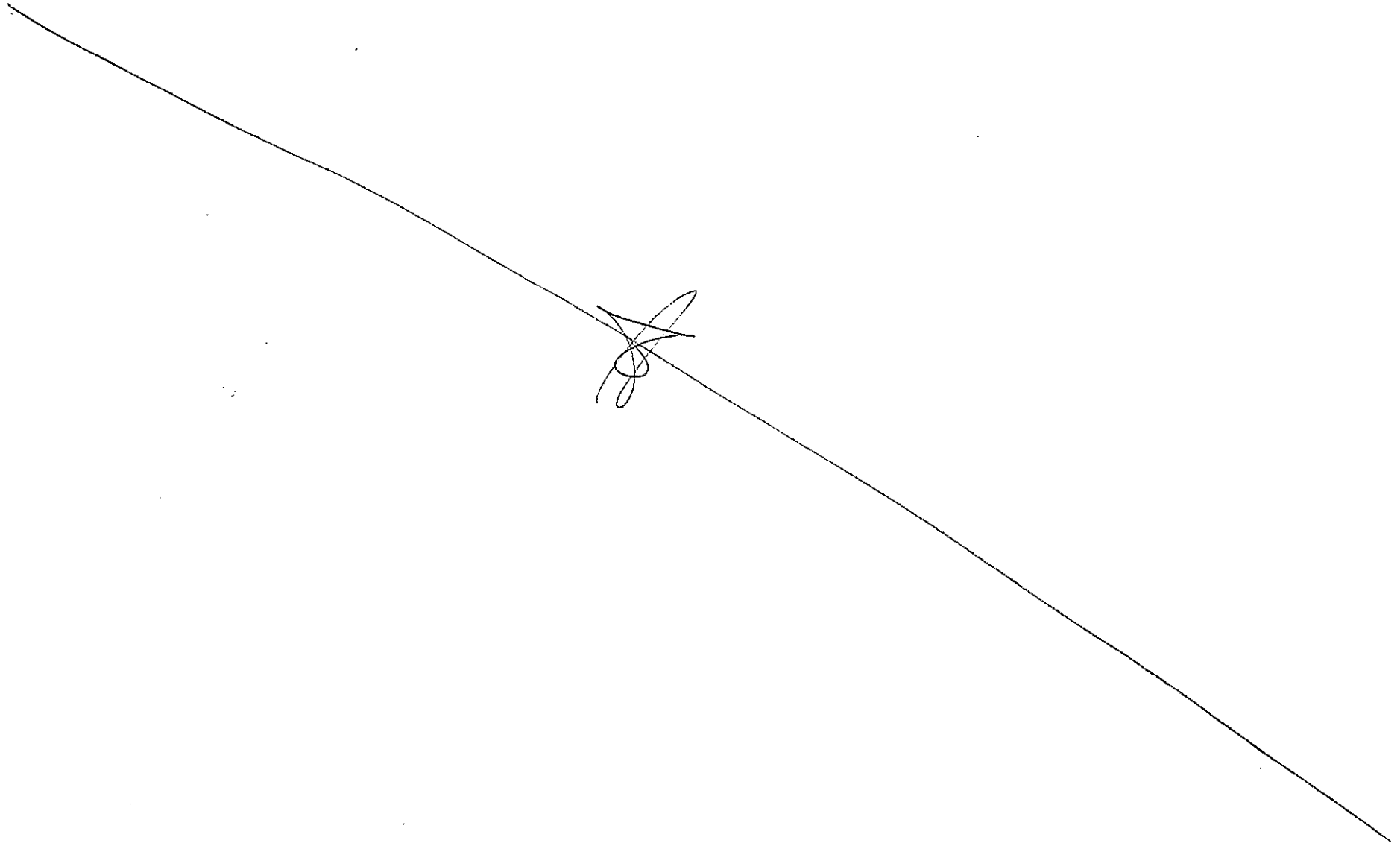
Finanziamento degli incarichi di funzione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con le risorse del fondo (Art. 80 CCNL) denominato "Condizioni di lavoro e incarichi" ed è costituito dall'indennità d'incarico. Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII Capo III (Indennità).
2. L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85.
3. L'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda.
4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico.
5. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6, fatto salvo quanto previsto al suddetto art. 9.
6. L'azienda prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

ART. 12

Indennità di coordinamento ad esaurimento





ART. 12

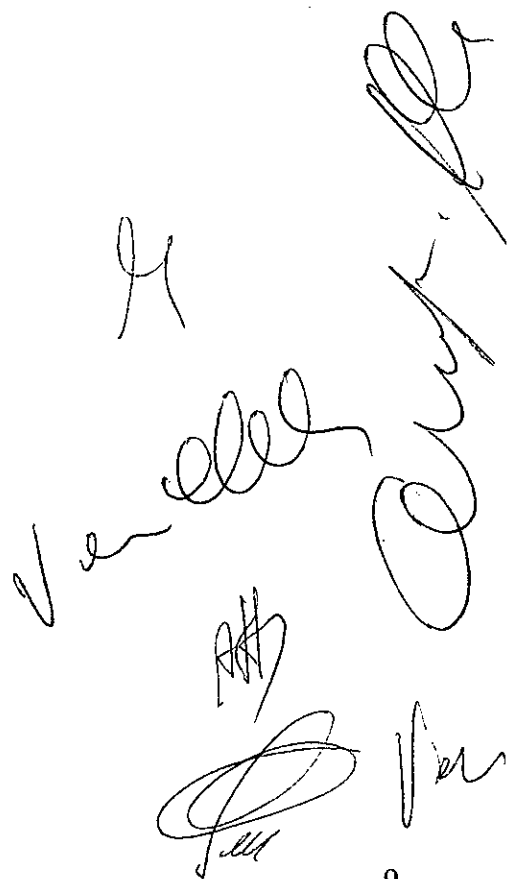
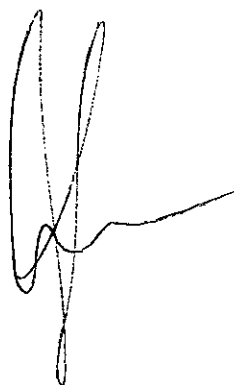
Indennità di coordinamento ad esaurimento

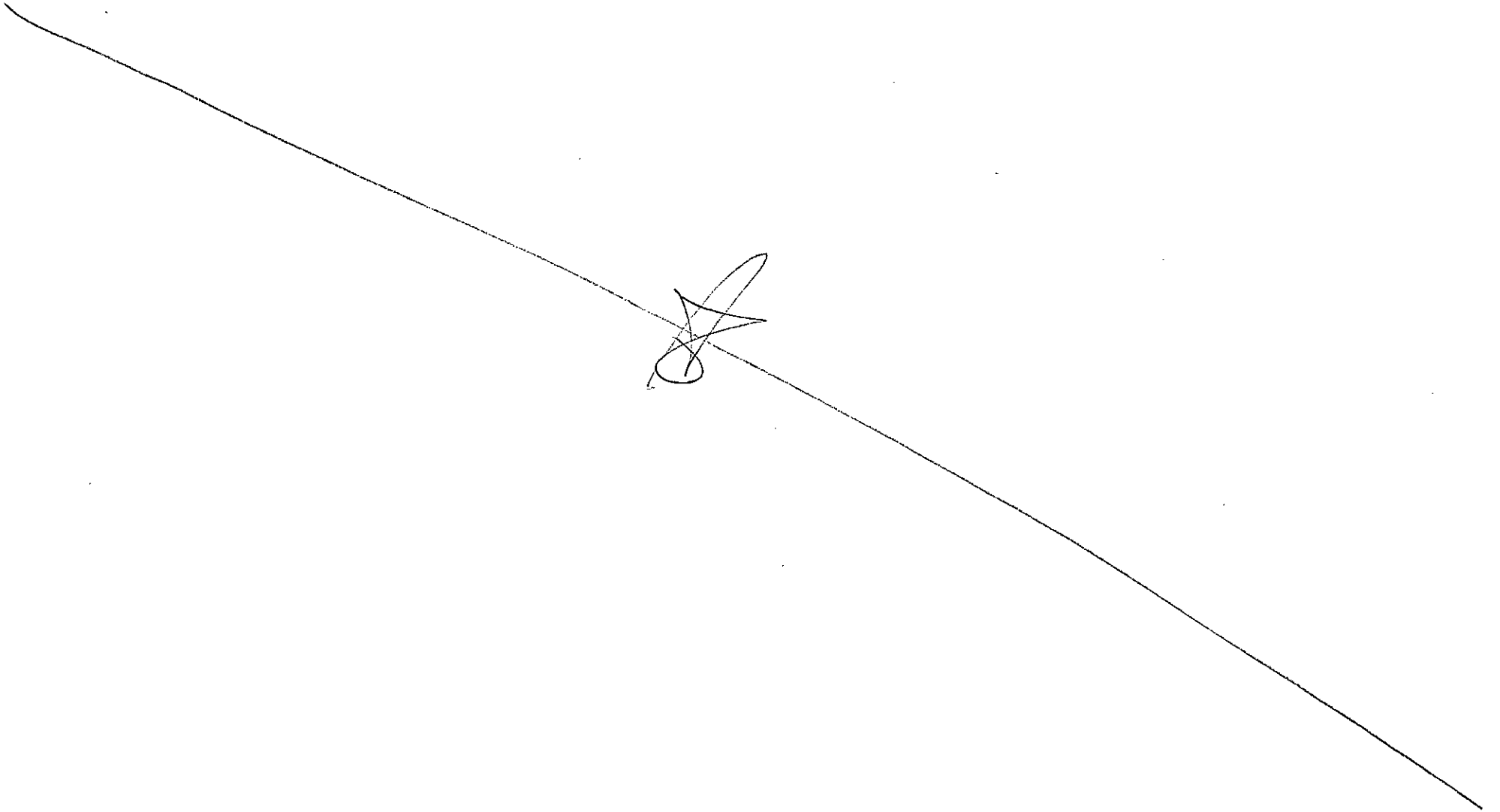
1. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali – già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data l'Azienda abbia conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell' art.8, comma 5 del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale).
3. L'indennità di coordinamento di cui al presente articolo è assorbita dall'indennità di incarico di cui all'art. 20 del CCNL 2016/2018 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) attribuita in relazione al conferimento o mantenimento di uno degli incarichi ivi previsti.

ART. 13

Norme transitorie e finali

1. Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL 2016/2018 ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione.
2. Il presente regolamento sostituirà il precedente regolamento (All. 2) di cui alla delibera n. 1340/DG del 6/12/2017.





SCHEDA VALUTAZIONE TITOLI PER GLI INCARICHI DI POSIZIONE

NOMINATIVO.....nato il

La domanda è stata presentata entro i termini e le condizioni previste dall'avviso pubblico:

si no La domanda non è stata accolta per.....

I titoli sono stati prodotti in originale o in copia legale o autentica ai sensi di legge, ovvero autocertificati in conformità al D.P.R. 445/00 [] Titolo base.....

conseguito il; [] presso..... []

Iscrizione Albo n.....(prevista); [] Iscrizione Albo (non prevista); [] Curriculum [] Elenco doc. [] Documento d'identità

si no La domanda non è stata accolta

La domanda è stata accolta e si procede con la valutazione

A) TITOLI DI CARRIERA (Max p. 18)

Servizio reso presso le unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere, gli enti di cui agli articoli 21 e 22 del D.P.R. 220/01 e presso altre pubbliche amministrazioni:

● servizio reso nella stessa categoria del profilo a concorso:

> nello stesso profilo, punti 1,20 per anno

> in profilo diverso dello stesso ruolo, punti 0,90 per anno

> in profilo diverso di ruolo diverso, punti 0,50 per anno

● servizio reso nella categoria immediatamente inferiore:

> in profilo dello stesso ruolo, punti 0,60 per anno

> in profilo di ruolo diverso, punti 0,30 per anno

● servizio reso in altra categoria inferiore:

> in profilo dello stesso ruolo, punti 0,25 per anno

> in profilo di ruolo diverso, punti 0,20 per anno

B) TITOLI ACCADEMICI E DI STUDIO – ESCLUSI QUELLI CONSIDERATI TITOLI DI ACCESSO (max p. 8)

Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso al profilo punti 3,00

Laurea e/o titoli equipollenti se pertinente al profilo professionale messo a concorso punti 1,50

Master di II° livello, se pertinenti al profilo messo a concorso punti 2,50

Master di I° livello, diplomi di specializzazione o perfezionamento, se pertinente al profilo messo a concorso punti 1,00

C) PUBBLICAZIONI E TITOLI SCIENTIFICI (max p. 3)

● per le monografie di alta originalità: fino a punti 2,50;

● per le pubblicazioni ad una sola firma: fino a punti 1,00;

● per le pubblicazioni a più firme: fino a punti 0,50 diviso il numero degli autori.....

● pubblicazioni e/o produzioni scientifiche attinenti a discipline affini a quella oggetto del concorso, da valutarsi con i punteggi di cui sopra ridotti del 50%, in altra disciplina, da valutarsi con i punteggi di cui sopra, ridotti del 75%.

UIL FPL
Fiduc

FP/IGG/C
CANTAS

CISC TP
SIA

FSI USAE
Fiduc

FIATL
Malsi

D) CURRICULUM FORMATIVO E PROFESSIONALE (max p. 6,0)

- per la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale - congressi, convegni o seminari, attinenti alla disciplina oggetto dell'avviso, di durata non inferiore a gg. 3 o con esame finale, come docente/relatore: punti 0,10 per giornata di partecipazione, **fino ad un massimo di punti 1,50**.....;
- per la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale - congressi, convegni o seminari, attinenti alla disciplina oggetto dell'avviso, di durata non inferiore a gg. 3 o con esame finale, come uditore: punti 0,05 per giornata di partecipazione, **fino ad un massimo di punti 1,00**.....;
- per la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale - congressi, convegni o seminari, attinenti alla disciplina oggetto dell'avviso, come uditore: punti 0,01 per giornata di partecipazione, **fino ad un massimo di punti 0,50**.....;
- per la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale - congressi, convegni o seminari, attinenti alla disciplina oggetto dell'avviso, in alternativa, se costituisce maggior favore al candidato, si potranno valutare i crediti formativi, documentati, acquisiti in detti eventi nella misura di punti 0,01 per singolo credito, **fino ad un massimo di punti 1,50**.....;
- per incarico di insegnamento presso scuole universitarie, nella disciplina oggetto dell'avviso: punti 0,30 per anno, **fino a un massimo di punti 0,60**.....;
- per incarichi di insegnamento presso pubbliche amministrazioni in discipline, comunque, attinenti, punti 0,20 per anno, **fino ad un massimo di punti 0,40**.....;
- per attività di componente di commissioni e per idoneità in concorsi pubblici, nella disciplina oggetto dell'avviso, di cui al D.P.R 220/01: punti 0,10 per concorso, **fino a un massimo di punti 0,20**.....;
- per corsi di formazione, formalmente documentati, di informatica e di lingue: punti 0,10 per corsi con esame finale, punti 0,05 per corsi senza esame finale, **fino a un massimo di punti 0,50**.....;
- per attività professionali relative alla qualifica a concorso, rese presso enti pubblici o istituzioni formalmente riconosciute o anche presso privati, con rapporto continuativo, non riferibili a titoli previsti nella categoria della carriera, si valutano con punti 0,12 per anno **fino a un massimo di punti 0,80**.....;
- Per ogni altro titolo o attività professionale rientrante nel "Curriculum formativo e professionale" non previsto dai suddetti criteri ma ritenuto, dalla commissione, pertinente alla funzione da ricoprire (esempio anche incarichi di posizioni organizzativa), si potranno assegnare punti 0,50 per anno o per titolo conseguito **fino a un massimo di punti 3,00**.....;

E) COLLOQUIO (max p. 15)

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

Punteggio totale _____

La commissione

