



Azienda di Servizi alla Persona

"GOLGI - REDAELLI"

**ACCORDO
FRA
AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA "GOLGI REDAELLI"
E**

**RSU ASP "GOLGI-REDAELLI" E OO.SS.
PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER L'ASSEGNAZIONE, LA
REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE DI CUI AL TITOLO
III-CAPO II CCNL COMPARTO SANITA' 21 MAGGIO 2018**

In data 11 novembre 2020 presso la sede dell'ASP "Golgi Redaelli", ha avuto luogo l'incontro tra:

ASP "Golgi Redaelli" per la Delegazione di Parte Datoriale:

Direttore Generale, Dr. Enzo Lucchini

Datore di lavoro, Dr. Giuseppe Mercuri

Direttore Area Gestione Personale e Organizzazione, Dr.ssa Francesca Fancelli

E per i rappresentanti sindacali:

RSU ASP "Golgi Redaelli"

Il coordinatore

E OO.SS.

FPCGIL MILANO

X FPCGIL TIENNO OLONA

VIL FPL MILANO

Al termine del quale è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega



Azienda di Servizi alla Persona

“GOLGI - REDAELLI”

L'articolo 14 del CCNL del comparto sanità 21 maggio 2018, prevede due tipologie d'incarichi:

- Incarichi di organizzazione;
- Incarichi professionali.

Ai sensi dell'articolo 15 del CCNL del comparto sanità 21 maggio 2018, per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior, l'incarico professionale può essere di “professionista specialista” o di “professionista esperto”.

I requisiti per accedervi, le modalità di assegnazione, i motivi di revoca, la durata, la valutazione i valori economici minimo e massimo delle indennità di incarico, il riassorbimento delle ore straordinarie, sono definiti agli articoli 14 e seguenti del titolo III capo II del CCNL 21/05/2018.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili sono oggetto di contrattazione integrativa.

I criteri per l'assegnazione, la revoca e la graduazione degli incarichi sono oggetto di confronto.

La definizione quali-quantitativa degli incarichi è definita dall'Azienda, in coerenza col proprio assetto organizzativo tramite determina del Direttore Generale.

1. Criteri e modalità di assegnazione

Ai fini dell'assegnazione, le schede identificative dei diversi incarichi di funzione come definiti con proprio provvedimento dal Direttore Generale sono pubblicate sul sito web dell'Azienda, alla pagina concorsi/avvisi – avvisi destinati al personale interno, per un periodo minimo di 15 giorni lavorativi, unitamente ad avviso interno, che stabilisce modalità e termini di presentazione delle domande. Contestualmente sarà data informazione alla RSU e alle OO.SS. secondo le modalità in uso.

Gli incarichi di funzione, sia di organizzazione che professionali, sono individuati mediante una scheda identificativa che ne riporta:

- 1) Dipartimento e Unità Operativa di assegnazione;
- 2) Denominazione;
- 3) Funzioni e attività;
- 4) Profilo professionale, competenze, conoscenze richieste;
- 5) Durata dell'incarico.

I dipendenti interessati all'assegnazione di un incarico presentano domanda, secondo le modalità e i tempi stabiliti dall'avviso, unitamente al proprio curriculum professionale.

Per tutte le domande pervenute sarà effettuata la valutazione del possesso dei requisiti richiesti in ciascun bando e verranno ammesse alla selezione le sole domande che soddisfano detti requisiti di ammissione.

L'individuazione del titolare di incarico di organizzazione o professionale è effettuata da una commissione costituita da:

- Direttore o Direttore Medico di Istituto;
- Direttore del Dipartimento Operativo per gli incarichi relativi a profili sanitari;



Azienda di Servizi alla Persona

"GOLGI - REDAELLI"

- Direttore del Dipartimento Amministrativo per i servizi centrali e gli incarichi relativi a profili non sanitari;
- Direttore della UOC/UOSD cui afferisce l'incarico da assegnare;

supportati da una unità di personale con profilo amministrativo con funzioni di segretario.

La scelta avviene in esito all'analisi dei *curricula* presentati dai dipendenti, al possesso di titoli previsti nell'avviso e ad un colloquio con il candidato.

La scelta del candidato, pur dovendo trovare giustificazione in un'oggettiva congruenza tra il profilo professionale richiesto e quello emergente dal *curriculum* presentato, non è il risultato di una valutazione comparativa ma di un giudizio complessivo formulato sulla base dei titoli posseduti, delle professionalità acquisite, delle esperienze maturate e del colloquio sostenuto.

L'individuazione del titolare deve pertanto avvenire tenuto conto dell'aderenza del *curriculum* professionale rispetto al profilo/competenze/conoscenze caratterizzanti l'incarico da ricoprire.

Dell'intero processo di selezione è redatto apposito verbale, che deve riportare le motivazioni alla base della scelta di conferire/non conferire l'incarico ai singoli candidati.

2. Revoca dell'incarico di funzione

Fatti salvi i motivi di revoca previsti dal CCNL, è motivo di revoca la valutazione annuale negativa, secondo il sistema di valutazione vigente.

La valutazione negativa diviene operativa previa acquisizione, da parte dell'Organismo di Valutazione Indipendente, delle considerazioni rese dal dipendente in contraddittorio, eventualmente assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia se richiesto.

3. Graduazione degli incarichi di funzione

L'articolo 14 del CCNL del comparto sanità 21 maggio 2018, prevede due tipologie d'incarichi:

- Incarichi di organizzazione;
- Incarichi professionali.

Ai sensi dell'articolo 15 del medesimo CCNL, per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior, l'incarico professionale può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto".

La graduazione delle funzioni e la correlata retribuzione di posizione sono determinate in applicazione dei criteri generali dettati dall'articolo 18 in base ai seguenti parametri di misurazione.

1. Ambito di autonomia e responsabilità
2. Dimensione organizzativa di riferimento
3. Grado di specializzazione e competenze richieste in relazione alle attività/funzioni svolte e alla loro complessità

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.



Azienda di Servizi alla Persona

"GOLGI - REDAELLI"

4. Valenza strategica dell'incarico nell'ambito dell'organizzazione dell'Azienda Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 100 punti, da attribuirsi applicando i criteri e i pesi precedentemente indicati.

Nell'ambito del fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80 CCNL 2016/2018, in accordo con le OO.SS., è stabilito l'ammontare delle risorse economiche complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi funzionali.

La definizione quali-quantitativa degli incarichi è definita dall'Azienda, in coerenza col proprio assetto organizzativo.

A norma dell'art. 20 del CCNL 2016/2018 l'indennità di incarico è compresa tra un minimo di € 1.678,48 e un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

In funzione dell'ammontare della quota del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 2016/2018) destinata alla remunerazione degli incarichi funzionali e del numero degli incarichi definiti dall'Azienda, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'ASP, nonché della graduazione dei medesimi stabiliti in applicazione del sistema di graduazione delle posizioni, è determinato il valore punto e il conseguente valore della retribuzione di posizione di ciascun incarico istituito.

Gli incarichi funzionali sono istituiti per la durata di anni 3, ferma restando la possibilità di proroga allo scadere del termine, in caso di esigenze organizzative, per il tempo necessario all'assegnazione di nuovi incarichi, da conferire secondo le procedure indicate dal presente atto.

Parimenti, variazioni degli assetti organizzativi dell'Azienda possono comportare l'eventuale soppressione anticipata degli incarichi funzionali, con conseguente revoca del relativo incarico conferito, fatta salva l'applicazione, qualora ne ricorrano i presupposti, dell'art. 19 del CCNL 2016/2018, ai titolari degli incarichi interessati dalla soppressione.

I titolari di incarico di organizzazione o professionale percepiscono la retribuzione connessa ai risultati raggiunti in relazione agli esiti della valutazione annuale per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed ai comportamenti adottati, secondo il sistema di valutazione individuale vigente presso l'Azienda. Al termine dell'incarico deve essere effettuata una valutazione finale complessiva.

4. Determinazione dei criteri di graduazione degli incarichi

La graduazione è correlata alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità, alla posizione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda.

La declinazione in Azienda di detti criteri generali è così definita:

A) Incarichi di organizzazione

Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a **100 punti** così distribuiti:

- Ambito di autonomia e responsabilità: massimo 30 punti
attiene all'assunzione di responsabilità nell'esercizio dell'incarico, anche su delega del responsabile della struttura, all'autonomia nella gestione delle attività in cui si esplica l'incarico, alla redazione, in



Azienda di Servizi alla Persona

"GOLGI - REDAELLI"

qualità di responsabile del procedimento e/o funzionario istruttore di provvedimenti a rilevanza esterna quali determine, contratti, atti amministrativi.

- Dimensione organizzativa: massimo 30 punti

si sostanzia nella valenza trasversale dell'incarico che coinvolge differenti attività nell'ambito di un singolo Istituto o funzionalmente tutti gli Istituti, ovvero al numero di operatori funzionalmente e/o gerarchicamente coinvolti, alla dimensione del reparto/servizio;

- Complessità delle competenze: massimo 20 punti

ottiene al possesso di specifiche competenze sia in ambito professionale (elevate conoscenze specialistiche della materia) che organizzativo (programmazione e calendarizzazione attività, coordinamento del personale e organizzazione del lavoro).

- Valenza strategica: massimo 20 punti

ottiene allo svolgimento di attività che riguardano attività di particolare complessità quali la gestione del debito informativo, gli adempimenti economico-finanziari, la gestione di processi informatizzati e l'informatizzazione dei processi.

B) Incarichi professionali

Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a **100 punti** così distribuiti:

- Ambito di autonomia e responsabilità: massimo 60 punti

ottiene alle relazioni interne o con soggetti o istituzioni esterne e alla loro gestione con elevata autonomia e assunzione delle relative responsabilità.

- Complessità delle competenze: massimo 40 punti

ottiene alla richiesta di specifiche competenze professionali e conoscenze specialistiche aggiuntive rispetto a quelle del profilo di appartenenza.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '5' in the center, and a signature with 'fei' on the right.