



AO ORDINE MAURIZIANO DI TORINO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

---

**Prot. n. 0001223.I del 24.09.2024**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE RELATIVO AL PERSONALE DEL  
COMPARTO SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERA ORDINE MAURIZIANO DI TORINO  
TRIENNIO 2019-2021**

Premesso che:

1. in data 2 settembre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale relativo al personale del comparto sanità dell'AO Ordine Mauriziano di Torino per il triennio 2019-2021
2. il collegio sindacale, formalmente investito a norma dell'art. 10 c. 6 del Ccnl 2/11/2022 dell'onere di certificazione dell'ipotesi di intesa con comunicazione del 6 settembre 2024, nella seduta del 17 settembre 2024 ha formalmente attestato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs. 165 del 2001) ed alla loro coerenza con i vincoli del Ccnl (art. 40, comma 3, d.lgs. 165 del 2001).

**In data 24 settembre 2024 alle ore 11:30 presso la Sede della A.O. Ordine Mauriziano di Torino, ha avuto luogo l'incontro fra:**

**Delegazione di parte pubblica**

nelle persone di

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| 1. Commissario – Roberto D'Angelo              | <i>firmato in originale</i> |
| 2. Direttore Amministrativo – Diego Poggio     | <i>firmato in originale</i> |
| 3. Direttore Sanitario – Maria Carmen Azzolina | <i>firmato in originale</i> |
| 4. Direttore S.C GORU – Alberto Casella        | <i>firmato in originale</i> |
| 5. Direttore S.C. DIPSA – Graziella Costamagna | <i>firmato in originale</i> |

**e i seguenti soggetti sindacali**

Per le OO.SS Comparto Sanità (rappresentanti RSU);

CGIL

- |                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1. Pellegrino Michele | <i>firmato in originale</i> |
| 2. Chieppa Vincenzo   | <i>firmato in originale</i> |



AO ORDINE MAURIZIANO DI TORINO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

---

- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| 3. Corvino Luca           | <i>firmato in originale</i> |
| 4. Zanni Antimo           | <i>firmato in originale</i> |
| 5. Prestigiovanni Michael | <i>firmato in originale</i> |
| 6. Stafissi Marco         | <i>firmato in originale</i> |
| 7. Ciccotti Massimiliano  | <i>firmato in originale</i> |
| 8. Campion Daniela        |                             |
| 9. Bruno Emiliano         |                             |

CISL

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. Santelli Giovanni | <i>firmato in originale</i> |
| 2. Cervella Ivano    | <i>firmato in originale</i> |
| 3. Abagnale Antonio  | <i>firmato in originale</i> |
| 4. Apicella Renato   | <i>firmato in originale</i> |
| 5. Strano Rosa       | <i>firmato in originale</i> |
| 6. Fama Silvia       |                             |
| 7. Frisina Angelo    | <i>firmato in originale</i> |
| 8. Paoli Pietro      | <i>firmato in originale</i> |
| 9. Morano Anna       | <i>firmato in originale</i> |

UIL

- |                   |                             |
|-------------------|-----------------------------|
| 1. Biason Claudia | <i>firmato in originale</i> |
|-------------------|-----------------------------|

NURSIND

1. Barberis Mirko / comp. Nursind
2. Pavanello Roberto/ comp. Nursind

NURSING UP

- |                                      |                             |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Passet Federico/ comp. Nursing Up | <i>firmato in originale</i> |
|--------------------------------------|-----------------------------|



AO ORDINE MAURIZIANO DI TORINO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

---

CUB SANITA

1. Dell'Aera Giuseppe / comp. Cub

FIALS CONFSAL

1. Lippo Francesco / comp. Fials

Per le OO.SS Firmatarie Comparto Sanità (Rappresentanti Territoriali)

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL (Calogero Aureliano Messina)

*firmato in originale*

NURSIND

NURSING UP

FIALS CONFSAL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo aziendale relativo al personale del comparto sanità dell'AO Ordine Mauriziano di Torino per il triennio 2019-2021



AO ORDINE MAURIZIANO DI TORINO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

---

*Prot. n. 0001223.I del 24.09.2024*

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (Ccia)**

**COMPARTO SANITA'  
(personale non dirigente)**

**2019 – 2021**



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E TERMINI DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto, con riferimento al Contratto nazionale di lavoro stipulato in data 2 novembre 2022 (Ccnl 2019 – 2021, nel prosieguo indicato come “Ccnl”), concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente Ccia, a seguito delle procedure previste dall’art. 10 comma 6 del Ccnl. Sono fatte salve le diverse decorrenze di specifici istituti contrattuali indicate nei singoli articoli.
3. Il presente Ccia è pubblicato sul sito Internet aziendale, sezione Amministrazione Trasparente/ Personale/ Contrattazione Integrativa.
4. Il presente Ccia si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, ivi compreso il personale con rapporto di lavoro part-time, dipendente dell’Azienda Ospedaliera “Ordine Mauriziano di Torino” (nel prosieguo indicata come “Azienda”) costituita dal 1/2/2005 in applicazione del D.L. 277/2004 convertito con modificazioni in Legge 21/1/2005 n. 4 e della L.R. 39/2004.
5. Il presente Ccia disciplina il sistema dei differenziali economici di professionalità, degli incarichi funzionali e l’orario di lavoro; le parti comunque si riservano di definire non appena possibile gli ulteriori istituti contrattuali afferenti alla contrattazione integrativa in attuazione del Ccnl
6. Il presente Ccia conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti ed accordi integrativi.



## ART. 2 – DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA’

1. I criteri e delle procedure per l’applicazione dei differenziali economici di professionalità (DEP) sono disciplinati a mezzo di apposito documento di regolamentazione allegato al presente Ccia (All.1), cui si fa rinvio.
2. Le parti concordano di destinare l’importo di Euro 261.749 per l’assegnazione dei DEP a decorrere dal 1° gennaio 2024, con le modalità specificate alla regolamentazione di cui al precedente comma 1
3. Le parti sottolineano in particolare l’impegno, formalizzato all’art. 1 comma 3 della succitata regolamentazione, a verificare annualmente, con tempistica definita, le risorse disponibili ai fini dell’assegnazione ordinaria e sistematica dei DEP
4. In particolare, ai fini dell’assegnazione dei DEP in maniera ordinaria e sistematica per gli anni 2025 e seguenti (in misura tale da garantire, per quanto possibile, una quota di almeno 250 beneficiari annuali delle progressioni economiche orizzontali), le parti concordano di dare applicazione all’art. 102 comma 3 lettera D del Ccnl (riduzione del fondo Premialità e condizioni di lavoro), attraverso i seguenti interventi:
  - prioritariamente attraverso la razionalizzazione dell’utilizzo delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario e della reperibilità, con l’obiettivo di un risparmio almeno del 5%
  - inoltre, valutando tutti i restanti interventi previsti dal Ccnl
5. Gli interventi di cui al comma 4 potranno essere messi in atto (anche attraverso la costituzione di uno specifico tavolo di confronto tecnico) soltanto nel momento in cui sarà definita in maniera permanente la strutturazione dei fondi contrattuali ai sensi dell’art. 11 comma 1 del DL 35/2019 (Decreto Calabria), a condizione che risultino disponibili in maniera permanente le relative risorse economiche

## ART. 3 – INCARICHI DI FUNZIONE

1. L’articolazione dei criteri e delle procedure per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di funzione costituisce oggetto di specifico documento allegato al presente Ccia (All. 2), cui si fa rinvio.



2. Le parti concordano di destinare, a regime, la cifra complessiva di 1.388.100 Euro annui (comprensivi del valore degli incarichi di base in misura pari a 897.000 Euro) per l'attivazione degli incarichi di funzione di cui al documento sopra richiamato.
3. Le parti si impegnano altresì a verificare annualmente, in sede di confronto sindacale ai sensi dell'art. 1 comma 3 della regolamentazione DEP, la disponibilità di risorse idonee a garantire il riconoscimento della maggiorazione prevista dall'art. 32 c.8 del Ccnl per gli incarichi di base del personale dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari nonché l'attivazione di ulteriori incarichi funzionali professionali di area sanitaria e amministrativa, eventualmente anche attraverso lo spostamento di un'adeguata quota di risorse dal Fondo art. 103 al Fondo art. 102 del Ccnl come consentito dagli artt. 102 c.3 lett.D e 103 c. 12 del Ccnl, aggiuntiva rispetto a quella di cui al precedente art. 2 comma 4..

#### ART. 4 – ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro, in applicazione di quanto previsto dall'art. 43 del Ccnl, è fissato in 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro costituisce oggetto di specifica regolamentazione che sarà riesaminata da un tavolo di confronto tecnico
3. Le parti concordano di rinviare al momento in cui la situazione del fondo contrattuale premialità e condizioni di lavoro (art. 103 Ccnl) sarà definita e strutturata in relazione all'applicazione del DL 35/2019 coord. con L. 60/2019, la valutazione in merito all'avvio della sperimentazione di pronta disponibilità per reparto e la revisione delle indennità ex art. 107 comma 2 del Ccnl. La verifica oggetto del presente comma è comunque annualmente effettuata in sede di confronto sindacale ai sensi dell'art. 1 comma 3 della regolamentazione DEP

#### ART. 5 – NORMA FINALE

1. Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale, viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità.



AO ORDINE MAURIZIANO DI TORINO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

---

2. Con l'entrata in vigore del presente Contratto, cessano di avere effetto tutte le norme con esso incompatibili previste da precedenti accordi, regolamenti o contratti integrativi.
3. Ai sensi dell'art. 10 comma 7 del Ccnl, si dà atto che le eventuali clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente Ccia sono contenute nei relativi articoli.





**Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

## **PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

### **Articolo 1 DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Per l'applicazione dei differenziali economici si applicano le modalità e i criteri di cui all'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, dall'art. 52 comma 1 bis del D.lgs 165/2001 e dall'art. 23 del D.lgs 150/2009.
2. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati
3. Le procedure di selezione sono svolte annualmente dalla S.C. G.O.R.U. a partire da data non posteriore al mese di settembre dell'anno di riferimento, in conformità alle risorse disponibili del fondo di cui all'art. 102 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 che sono definite, previo confronto sindacale, entro il primo mese dall'adozione dei fondi contrattuali definitivi dell'anno precedente e provvisori dell'anno in corso.
4. Le procedure selettive sono espletate d'ufficio dalla SC GORU nei confronti del personale in possesso dei requisiti di partecipazione specificati al successivo art. 2, senza necessità di domanda di partecipazione da parte dei singoli candidati, ed in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento
5. Per la disciplina di tutti gli ulteriori aspetti operativi collegati all'istituto della progressione economica all'interno delle aree, non direttamente disciplinati dal presente documento trovano applicazione le norme del CCNL.

### **Articolo 2 DIFFERENZIALI ECONOMICI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali economici i dipendenti:
  - in servizio da almeno 3 anni nell'ultima Area di appartenenza, senza esclusione di continuità presso l'Azienda o presso altra Azienda sanitaria del SSN o Ente di altro comparto pubblico
  - in servizio al 31 dicembre di ciascun anno che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  - con assenza, nei due anni antecedenti la data del 1 gennaio di ogni anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti



## **Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

disciplinari in corso l'ammissione avverrà con riserva e nel caso di rientro in posizione utile nella graduatoria, fino alla conclusione del procedimento disciplinare la liquidazione del differenziale è sospesa; nel caso il procedimento dovesse concludersi con la comminazione di una sanzione disciplinare superiore alla multa il dipendente è escluso definitivamente dalla procedura.

### **Articolo 3 CRITERI E MODALITA' DELLE VALUTAZIONI**

1. La valutazione dei dipendenti avviene sulla base dei seguenti elementi:
  - verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale;
  - esperienza professionale maturata
  - arricchimento professionale
2. L'Azienda ha a disposizione la seguente articolazione di punteggi massimi da attribuire per area:

#### **AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO**

- verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale: p. 40

il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

- esperienza professionale maturata: p. 40

Servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato, anche a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso enti del SSN o presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, da valutarsi punti 1,10 per anno. In particolare: i periodi part time sono considerati in proporzione alla percentuale di lavoro; i periodi di servizio in altro ruolo e quelli in qualifica inferiore sono ridotti rispettivamente del 25 e del 50%; i servizi presso altri comparti non attinenti alle competenze del SSN non sono valutati

- arricchimento professionale: p. 20

In tale categoria dovranno essere valutati i titoli di studio e accademici superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area

#### **AREA DEGLI OPERATORI**

- verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale: p. 40



## **Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

- esperienza professionale maturata: p. 40

Servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato, anche a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso enti del SSN o presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, da valutarsi punti 1,10 per anno. In particolare: i periodi part time sono considerati in proporzione alla percentuale di lavoro; i periodi di servizio in altro ruolo e quelli in qualifica inferiore sono ridotti rispettivamente del 25 e del 50%; i servizi presso altri comparti non attinenti alle competenze del SSN non sono valutati

- arricchimento professionale: p. 20

In tale categoria dovranno essere valutati i titoli di studio e accademici superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area

### **AREA DEGLI ASSISTENTI**

- verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale: p. 40

il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

- esperienza professionale maturata: p. 40

Servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato, anche a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso enti del SSN o presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, da valutarsi punti 1,10 per anno. In particolare: i periodi part time sono considerati in proporzione alla percentuale di lavoro; i periodi di servizio in altro ruolo e quelli in qualifica inferiore sono ridotti rispettivamente del 25 e del 50%; i servizi presso altri comparti non attinenti alle competenze del SSN non sono valutati

- arricchimento professionale: p. 20

In tale categoria dovranno essere valutati i titoli di studio e accademici superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area

### **AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI**

- verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale: p. 45

il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.



## **Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

- esperienza professionale maturata: p. 35

Servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato, anche a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso enti del SSN o presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, da valutarsi punti 1,00 per anno. In particolare: i periodi part time sono considerati in proporzione alla percentuale di lavoro; i periodi di servizio in altro ruolo e quelli in qualifica inferiore sono ridotti rispettivamente del 25 e del 50%; i servizi presso altri comparti non attinenti alle competenze del SSN non sono valutati

- arricchimento professionale: p. 20

In tale categoria dovranno essere valutati i titoli di studio e accademici superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area

3. Ai fini del raggiungimento del punteggio relativo alla quota della verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale, la media delle ultime tre valutazioni individuali di cui all'art. 19 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 avrà il seguente peso:

<b>Media</b>	<b>Percentuale sul punteggio massimo</b>
Da 4 a 5	100% del punteggio massimo conseguibile
da 3 a 3,9	90% del punteggio massimo conseguibile
da 2,3 a 2,9	65% del punteggio massimo conseguibile
da 1,8 a 2,2	50% del punteggio massimo conseguibile
da 1,4 a 1,7	25% del punteggio massimo conseguibile
da 1 a 1,3	5% del punteggio massimo conseguibile

4. Il punteggio totale attribuito è ridotto del 5% nei confronti dei dipendenti ai quali, nei due anni precedenti la selezione, sia stata inflitta la sanzione disciplinare del richiamo scritto.

### **Articolo 4 GRADUATORIE E ASSEGNAZIONE DEI DIFFERENZIALI**

1. Al termine delle selezioni la S.C. GORU redige le graduatorie per Area e, all'interno di ciascuna di esse, per Ruolo.
2. L'assegnazione del differenziale è disposta nei confronti dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area, con arrotondamento per eccesso.



**Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

3. La quota del budget disponibile utilizzabile per ogni graduatoria è definita tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle Aree e Ruoli, in modo da assicurare che la percentuale di assegnatari dei differenziali economici sia la stessa per ogni Area, fatto salvo quanto disposto al comma successivo
4. In ogni caso una quota delle risorse così determinate è destinata prioritariamente, nell'ordine, al personale ammesso alla selezione con esperienza professionale nell'Area di almeno 10 anni e senza alcuna precedente progressione orizzontale ed al personale con almeno 20 anni di esperienza professionale nell'Area che abbia conseguito al massimo 2 progressioni orizzontali
5. La procedura selettiva ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione del differenziale e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata per gli anni successivi o (stante la necessaria decorrenza del differenziale economico a partire dal 1° gennaio) nel corso dello stesso anno di riferimento.
6. I differenziali economici cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 del CCNL 2019-2021 (progressione tra aree)



**Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

## **INCARICHI DEL COMPARTO SANITA'**

### **Articolo 1 DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

1. Il presente documento definisce i criteri e le procedure per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui alla disciplina del Capo III (sistema degli Incarichi) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il Comparto Sanità Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 2 novembre 2022.
2. Per la disciplina di tutti gli ulteriori aspetti operativi collegati all'istituto degli incarichi di funzione, non direttamente disciplinati dal presente documento trovano applicazione le norme del CCNL.

### **Articolo 2 CRITERI DI ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI**

1. Ferma la sovra ordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale, nonché le peculiari competenze e responsabilità del personale dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso.
2. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.
3. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'articolo 26 del CCNL per i soli incarichi di posizione.
4. Sono individuate le seguenti tipologie di incarichi, come previsto all'articolo 24, comma 4, del CCNL:
  - a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
  - b) Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
  - c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.
5. Gli incarichi e la relativa graduazione sono autonomamente individuati dall'Amministrazione, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 30 del CCNL nonché delle indicazioni fornite dai Dirigenti interessati in merito alle caratteristiche del singolo incarico, alla luce delle risorse concretamente disponibili e della pesatura organizzativa derivante dall'applicazione dei seguenti criteri generali:
  - A) Incarichi Funzionali Organizzativi



### **Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

- rilevanza strategica (peso = 44 %)
  - livello di responsabilità (peso = 14 %)
  - contenuto della funzione (peso = 14 %)
  - gestione delle risorse umane (peso = 14 %)
  - grado di specializzazione (peso = 14 %)
- B) Incarichi Funzionali Organizzativi di Coordinamento
- dimensione organizzativa di riferimento (peso 40%)
  - livello di autonomia e responsabilità dell'incarico (peso 20%)
  - complessità organizzativa (peso 40%)
- C) Incarichi Funzionali Professionali
- rilevanza aziendale (peso 43%)
  - livello di responsabilità (peso 19%)
  - grado di specializzazione (peso 19%)
  - contenuto della funzione (peso 19%)
6. La pesatura economica degli incarichi è effettuata nei limiti delle risorse disponibili nel fondo "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCN, nella misura concordata in sede di contrattazione integrativa.

### **Articolo 3**

#### **PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

1. Al fine di garantire la massima trasparenza, il titolare dell'incarico è individuato previo svolgimento di avvisi interni aperti a tutto il personale interessato, nel cui ambito saranno individuati titoli preferenziali correlati all'effettivo profilo di posto dell'incarico bandito.
2. L'avviso di selezione, pubblicato sul sito Intranet aziendale, che può riguardare uno o più incarichi, specifica per ciascuno di essi:
  - la denominazione, la funzione e il contenuto con la descrizione;
  - la struttura organizzativa nella quale si inserisce;
  - la fascia di graduazione dell'incarico e il relativo valore economico;
  - la durata;
  - i requisiti di partecipazione;
  - i criteri selettivi e le modalità del conferimento.
3. Per l'Area Sanitaria gli avvisi sono definiti per area professionale ai sensi di quanto previsto dalle aree specialistiche.
4. Il Direttore Generale provvede al conferimento con atto scritto e motivato contenente l'importo dell'indennità di funzione nonché i criteri e le modalità di valutazione, sulla base della graduatoria indicata da apposita Commissione esaminatrice
5. Il candidato che intenda partecipare a più selezioni deve presentare una domanda per ciascuna selezione.
6. La Commissione esaminatrice formula la suddetta graduatoria, sulla base della documentazione presentata dai candidati e comunque tenendo conto di:



### **Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

- titoli preferenziali indicati nel bando di selezione
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, secondo il profilo di posto indicato nel bando di selezione
- requisiti culturali posseduti
- attitudini
- capacità professionale ed esperienza acquisite

Per l'Area Sanitaria è previsto anche un colloquio vertente in linea generale sulla valutazione della capacità organizzative o professionali in linea con il profilo di competenza specifico.

7. La Commissione esaminatrice è composta dal Direttore Sanitario di presidio e dal Direttore Di.P.Sa per gli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e professionale di Area Sanitaria (settore assistenziale) nonché dal Direttore Amministrativo e dal relativo Responsabile di struttura per gli incarichi di posizione e funzione organizzativa e professionale di area non assistenziale. Per gli Incarichi di funzione organizzativa di coordinamento e professionali di Area sanitaria, la Commissione esaminatrice è composta dal Direttore Di.P.Sa. e dal Responsabile di Area/ Dipartimento/ Progetto.
8. Fatte salve eventuali modifiche rispetto all'assetto approvato, l'Azienda dispone annualmente le selezioni per l'affidamento degli incarichi vacanti,
9. L'eventuale trasferimento da un incarico ad un altro può avvenire tenuto conto delle esigenze di strategiche e di continuità, e comunque nei limiti dell'area funzionale oggetto della selezione.

#### **Articolo 4**

#### **DURATA, DISCIPLINA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**

1. Gli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e professionale sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.
2. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva e in assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, senza previa procedura selettiva.

#### **Articolo 5**

#### **CRITERI GENERALI DELLA VALUTAZIONE**

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza non inferiore all'anno e che per gli interessati sostituisce quella relativa alla performance, nonché a





**Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO**

valutazione finale a termine dell'incarico. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione correlata alla performance individuale.

2. La valutazione degli incarichi è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che a tal fine si avvale del giudizio formulato in prima istanza dal Dirigente responsabile della struttura in cui è inserita l'incarico, attraverso la compilazione di uno specifico documento di valutazione. In caso di eventuale valutazione negativa, l'Amministrazione, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente, che può farsi assistere da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
3. L'incarico può essere revocato anticipatamente a seguito della valutazione oggettiva dell'Azienda circa il mancato raggiungimento delle finalità dell'incarico stesso.
4. L'Amministrazione procederà ad informare le organizzazioni sindacali in merito agli incarichi effettivamente individuati ed alla correlata graduazione economica.