A seguito della pre-intesa "Applicazione nuovo sistema di graduazione delle posizioni alla dirigenza SPTA e ulteriori integrazioni generali", firmata dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale in data 11 luglio 2018, stante l'assenza di rilievi da parte del Collegio Sindacale riunitosi in data 24.07.2018, le parti sottoscrivono in data 6.9.2018.... il presente accordo e danno seguito ai relativi adempimenti.

ACCORDO

APPLICAZIONE NUOVO SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ALLA DIRIGENZA SPTA

E ULTERIORI INTEGRAZIONI GENERALI

Richiamato l'accordo sindacale firmato in data 06.08.2015, come integrato dal successivo accordo del 12.10.2016, con il quale in particolare è stato approvato il nuovo sistema di graduazione della dirigenza e sono stati definiti i criteri di applicazione alla dirigenza medica, vista la capienza del relativo fondo;

Viste le risultanze dell'incontro sindacale del 17.11.2015 con le OO.SS. della dirigenza medica e SPTA, per le quali si è proceduto all'applicazione del nuovo sistema, a partire dal 01.01.2015, anche ai dirigenti con incarichi di struttura complessa e semplice di area PTA, con le opportune modifiche relative alla peculiarità dei profili e delle attività proprie dei settori amministrativo, tecnico e professionale e alla consistenza dei relativi fondi, rinviando l'applicazione ai dirigenti con incarico professionale al termine dell'iter procedurale per l'acquisizione della relativa graduazione;

Preso atto che, per quanto concerne i dirigenti sanitari, non è stato possibile applicare il nuovo sistema di graduazione avendo riscontrato l'incapienza dei relativi fondi e si è pertanto proceduto al rinnovo degli incarichi scaduti alle medesime condizioni in essere;

Dato atto che dalle verifiche tecniche effettuate è emerso che non è possibile implementare il fondo di posizione della dirigenza sanitaria mediante contestuale riduzione del fondo disagio per intero utilizzo dello stesso;

Dato atto altresì che dalle verifiche effettuate, è emerso, per quanto concerne la dirigenza sanitaria, che l'applicazione del nuovo sistema di graduazione può avvenire, a partire dal 01.01.2018, apportando le opportune modifiche alle fasce economiche, al fine di renderle compatibili con la capienza del fondo di posizione;

Riscontrata la necessità di adeguare alcuni items delle schede di graduazione e la pesatura di strutture non strettamente cliniche, come più avanti dettagliato e in allegati descritto, nonché di integrare la composizione dell'Organo tecnico con la presenza del Direttore sociosanitario, in relazione alle modifiche introdotte dalla L.R. 23/2015;

le parti concordano

1. di approvare le modifiche alla scheda di graduazione degli incarichi professional dell'area medico-sanitaria in merito all'item riguardante la ricerca, nonché le modifiche relative ai criteri di pesatura

delle strutture complesse non cliniche (servizi, ecc.) e delle strutture territoriali, in linea con le Strutture ATP, così come riportate in allegato 1;

2. di confermare per la dirigenza sanitaria l'impianto metodologico aziendale applicato alla dirigenza medica (criteri, items e schede di graduazione), comprese le succitate modifiche, e per la dirigenza PTA di approvare le modifiche inerenti le specificità dei settori amministrativo, tecnico e professionale riportate in allegato 2 ed i criteri applicativi adottati con deliberazione n. 960 del 27.11.2015;

3. di approvare/confermare per ciascuna area contrattuale, compatibilmente alla capienza dei relativi fondi, le fasce economiche relative agli incarichi di posizione, approvando, per la dirigenza sanitaria, le tabelle di cui all'allegato 3;

4. di applicare la nuova graduazione delle posizioni ai dirigenti ATP con incarico professionale a partire dal 01.01.2016, in relazione alla capienza dei relativi fondi;

5. di stabilire all'1.1.2018 la data di applicazione del nuovo sistema di graduazione alla dirigenza sanitaria, in relazione alla capienza dei relativi fondi, precisando:

   a) di mantenere il trattamento di posizione in essere fino alla data del 31.12.2017, anche mediante proroga del contratto eventualmente scaduto prima di tale data;
   b) di riconoscere ai dirigenti neoassunti a tempo indeterminato, che non hanno ancora avuto la graduazione di posizione, il trattamento economico di fascia 1 per ciascuna tipologia di incarico, a decorrere dalla data di assunzione e fino al 31.12.2017;

6. di prevedere per la dirigenza sanitaria, nel caso in cui l'applicazione del nuovo sistema dovesse generare un trattamento economico inferiore a quello in godimento, il mantenimento di quest'ultimo con le modalità di seguito specificate:

   - per gli incarichi in essere, non scaduti, a decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema (01.01.2018) fino alla data di scadenza;
   - per gli incarichi dei dirigenti sanitari già scaduti da rinnovare, a partire dal 01.01.2018 e fino alla scadenza del nuovo contratto, a condizione di valutazione positiva dell'incarico scaduto e di continuità delle attribuzioni delle attività e responsabilità nel nuovo incarico;
   - per le strutture semplici il nuovo contratto di posizione avrà durata quinquennale;

7. di applicare una sola volta le norme di salvaguardia di cui ai precedenti punti, precisando che, per i successivi rinnovi, verranno applicate le fasce economiche in tabella allegate del nuovo sistema di graduazione;

8. di integrare la composizione dell'Organo tecnico aziendale con il Direttore sociosanitario. Conseguentemente, la composizione dell'Organo tecnico è la seguente:

-Direttore sanitario
-Direttore sociosanitario
-Direttore medico di presidio
-Direttore SC Risorse umane e relazioni sindacali
-Un direttore di dipartimento interessato
-Un direttore di dipartimento designato ogni anno con principio di rotazione dal Collegio di Direzione

Milano, 6/9/2018

Per la delegazione di parte pubblica

Per la delegazione di parte sindacale

CIMO RIMOLDI

ANAAO (DIRSAN.)

ALESSANDRA CARTONI (AUPI)

ANGELA LUONI (SINAFO)

Nicola Nedbene (AAROI)

CANFOI

ALLEGATO 1

MODIFICA AL SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

		DEFINIZIONI	CONTENUTI ATTESI	MODALITA' DI GRADUAZIONE
PRIVILEGES	FONDAMENTALI	Descrizione delle attività professionali che l'incaricato deve saper svolgere in autonomia e con capacità decisionale primaria. Specificare le attivtà da svolgere con supervisione e di cui deve essere acquisita autonomia durante l'incarico.	Elenco di attività basiche o incrementali da svolgersi in autonomia o con supervisione	graduabili da 0 a 3 punti (da 2 a 3 per gli incarichi Professionali oltre i 5 anni)
	AVANZATI	Attività professionali cui il professionista è abilitato con un percorso di apprendimanto addestramento documentabile, con decrizione dei risultati raggiunti e con capacità di decisione autonoma anche nella conduzione di un team per tutte o talune di esse.	Elenco di attività complesse da svolgersi in autonomia o con supervisione, attività multidisciplinari o multiprofessionali cui l'incaricato è tenuto a collaborare o condurre	graduabili da 4 a 8 punti
	INNOVATIVI E DISTINTIVI	Oltre al possesso di estesi privileges il professionista titolare dell'incarico deve garantire una costante attenzione alla innovazione critica delle attività, delle procedure e delle modalità operative	Elenco delle aree di attività caratteristiche dell'incarico con specificazione di quelle di cui l'incaricato è richiesto di fornire un contributo specifico di innovazione e/o di approfondimento scientifico	graduabili da 9 a 13 punti per gli incarichi Professionali oltre i 5 anni e di Alta Specializzazione
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	ESECUTIVO	L'incaricato svolge le sue attività all'interno della pianificazione e delle procedure previste dal direttore della struttura, con graduale assunzione di autonomia nelle decisioni cliniche.	Esplicitazione delle modalità di svolgimento dell'attività professionale all'interno dell'equipe e nei rapporti interprofessionali.	graduabili da 0 a 3 punti (da 2 a 3 per gli incarichi Professionali oltre i 5 anni)
	PLANNING - ATTIVITA' DI RICERCA	Il titolare dell'incarico collabora attivamente alla implementazione organizzativa delle specifiche attività affiancando il direttore della struttura di riferimento. Svolge inoltre progressivamente attività pianificata di ricerca clinica e/o progettuale riguardo alle specifiche attività oggetto dell'incarico.	Esplicitazione delle modalità di svolgimento dell'attività professionale all'interno dell'equipe e nei rapporti interprofessionali. Esposizione di un piano di proposizione/collaborazione di ricerca clinica e/o progettuale.	graduabili da 4 a 8 punti per gli incarichi Professionali oltre i 5 anni
	TEACHING - ATTIVITA' DI RICERCA AVANZATA - LEADERSHIP	Il titolare dell'incarico deve svolgere attività pianificata di addestramento attivo riguardo alle specifiche attività oggetto dell'incarico. Tali attività possono essere oggetto di tutoraggio nella formazione specialistica svolta in ospedale. Il titolare dell'incarico deve svolgere attività pianificata di ricerca clinica avanzata e/o progettuale riguardo alle specifiche attività oggetto dell'incarico.	Esposizione di un piano pluriennale di attività ricerca, di addestramento e tutoraggio con definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi	graduabili da 9 a 13 punti per gli incarichi di Alta Specializzazione

	Area dei Privileges Fondamentali	*Comportamenti nell'area dell'autonomia esecutiva*
0	Si colloca all'inizio di un percorso formativo professionale	Nessuna autonomia esecutiva
1	Svolge attività professionali di base con tutoraggio	Livello di base nell'autonomia esecutiva
2	Svolge attività professionali di base senza tutoraggio	Partecipa alle attività di équipe in maniera collaborativa
3	E' coinvolto in un percorso formativo professionale per attività più complesse	Partecipa alle attività di équipe in maniera propositiva e costruttiva
	Area dei Privileges Avanzati	*Comportamenti nell'area del planning e dell'attività di ricerca*
4	Esegue attività più complesse con tutoraggio	Esegue attività di pianificazione sotto supervisione
5	Esegue attività più complesse senza tutoraggio	Svolge attività di pianificazione in modo autonomo
6	Esegue attività complesse con una autonomia decisionale	Integra l'attività clinica collaborando ad attività progettuali volte all'efficientamento delle prestazioni o ad attività di ricerca
7	Esegue attività complesse con un buon livello di autonomia decisionale	Integra l'attività clinica collaborando ad attività progettuali volte all'efficientamento delle prestazioni o ad attività di ricerca, di cui è referente
8	Esegue attività complesse ed è integrato in percorsi multidisciplinari e multiprofessionali	Propone attività di ricerca e/o progetti innovativi volte all'efficientamento delle prestazioni
	Area dei Privileges Innovativi e distintivi	*Comportamenti nell'area del Teaching, della ricerca avanzata e Leadership*
9	E' il professionista di riferimento per alcune competenze nel contesto clinico, diagnostico terapeutico della propria SC	Svolge attività di formazione interna sulle sue competenze specifiche
10	Segue percorsi formativi specifici per l'apprendimento di tecniche non presenti all'interno della struttura	Svolge attività di formazione interna sulle sue competenze specifiche e partecipa a programmi di ricerca
11	Introduce e applica tecniche innovative apprese nel percorso formativo	Svolge attività di formazione interna ed esterna sulle sue competenze specifiche e progetta / coordina programmi di ricerca multicentrica
12	Ha consolidato le tecniche innovative	E' il leader di riferimento all'interno dell'organizzazione
13	E' il professionista di riferimento per competenze specifiche nel contesto clinico, diagnostico terapeutico del proprio incarico a valenza sovraziendale	E' il leader di riferimento sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione

Scheda Incarico professionale

Dipartimento | **Direttore Dip.** | **Struttura** | **Direttore**

matr. | **COGNOME** | **NOME** | **AREA**

		Comportamenti →	FONDAMENTALI		AVANZATI					INNOVATIVI-DISTINTIVI				
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Privileges →			Svolge attività professionali di base senza tutoraggio	E' coinvolto in un percorso formativo professionale per attività più complesse	Esegue attività più complesse con tutoraggio	Esegue attività più complesse senza tutoraggio	Esegue attività complesse con una autonomia decisionale	Esegue attività complesse con un buon livello di autonomia decisionale	Esegue attività complesse ed è integrato in percorsi multidisciplinari e multiprofessionali	E' il professionista di riferimento per alcune competenze nel contesto clinico, diagnostico terapeutico della propria SC	Segue percorsi formativi specifici per l'apprendimento di tecniche no presenti all'interno della struttura	Introduce e applica tecniche innovative apprese nel percorso formativo	Ha consolidato le tecniche innovative	E' il professionista di riferimento per competenze specifiche nel contesto clinico, diagnostico terapeutico del proprio incarico a valenza sovraziendale
ESECUTIVO	2	Partecipa alle attività di équipe in maniera collaborativa												
	3	Partecipa alle attività di équipe in maniera propositiva e costruttiva												
PLANNING / ATT RICERCA	4	Esegue attività di pianificazione sotto supervisione												
	5	Svolge attività di pianificazione in modo autonomo												
	6	Integra l'attività clinica collaborando ad attività progettuali o di ricerca clinica												
	7	Integra l'attività clinica collaborando ad attività progettuali o di ricerca clinica, di cui è referente												
	8	Propone attività di ricerca e/o progetti innovativi												

TOTALE PUNTI (COMPORTAMENTI + PRIVILEGES)

data di compilazione

Firma del dirigente (per presa visione)

Firma del Direttore proponente

I SEGUENTI CRITERI DI GRADUAZIONE SARANNO APPLICATI ALLE STRUTTURE COMPLESSE:

- DMPO
- QUALITA' E RISCHIO CLINICO
- FARMACIA
- POT VILLA MARELLI
- CENTRO DI RIF. REG. PER LA QUALITA' SERV. MED. LAB. (VEQ)
- PROTESICA E INTEGRATIVA
- CONTINUITA' OSPEDALE TERRITORIO
- AREA TERRITORIALE
- TUTTE LE SC DI AREA ATP

CRITERI DI GRADUAZIONE STRUTTURE COMPLESSE

Criteri	Indicatore	Punti	Regole appl.	Note	Punteggio max
STRUTTURALI	n. dip. Escluso direttore			Punteggio attribuibile in relazione al numero di dipendenti assegnati alla struttura	8
	<10 dip. T.I./TD	2			
	>11<30 dip. T.I./TD	4			
	>31<50 dip. T.I./TD	6			
	>50 dip. T.I./T.D.	8			
ORGANIZZATIVI	complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni	2,4	2=struttura senza articolazioni; 4 struttura con una o più articolazioni		12
	attività 7/7 ; h. 24 o turnistica	2		Punteggio attribuibile per attività con presenza programmata tutti i giorni della settimana e festivi o sulle 24 ore o su più turni nell'arco della giornata anche in reperibilità	
	Sviluppo/utilizzo di metodologie/strumentazione innovative, di ricerca e con valenza strategica per l'Azienda	2,4,6	2=basso; 4=medio; 6=alto	In relazione ai processi gestiti, le metodologie applicate, gli strumenti utilizzati.	

CARATTERISTICHE ATTIVITA'	complessità delle competenze/specializzazione richiesta/ responsabilità connesse al ruolo	2, 4, 6	2=bassa complessità; 4=media complessità; 6=alta complessità	Il parametro è definito sulla base delle responsabilita (amministrativo-contabile, sanitaria, tecnica, penale, ecc.) connesse al ruolo e dei seguenti criteri: bassa complessità=svolgimento attività routinarie e con prassi consolidate che richiedono competenze specialistiche di base; media complessità=attività poco standardizzabili ma pianificabili che richiedono competenze specialistiche intermedie; alta complessità=attività poco standardizzabili e difficilmente pianificabili o prestazioni particolarmente complesse che richiedono competenze specialistiche elevate	18
	risorse finanziarie/tecnologiche/strumentali gestite	2, 4, 6	2=bassa entità di risorse; 4=media entità di risorse; 6=alta entità di risorse		
	operatività trasversale	2, 4, 6	2= nell'ambito della struttura; 4= in ambito strutture della stessa area; 6= anche in ambito strutture sanitarie/territoriali	Attività in collaborazione con altre strutture, partecipazione ad attività trasversali	
RILEVANZA STRATEGICA	rilevanza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	2 ,4 ,6	2=rilevanza strategica di base; 4=rilevanza strategica intermedia; 6=rilevanza strategica essenziale		12
	rilevanza strategica della struttura in ambito interaziendale	2 ,4 ,6	2=collaborazioni interaziendali; 4=partecipazione a reti regionali; 6=collaborazioni a livello nazionale	(es. procedure condivise con altre aziende, gare aggregate, progetti regionali affidati,...)	
					50

ALLEGATO 2

NUOVO SISTEMA GRADUAZIONE POSIZIONI – APPLICAZIONE ALLA DIRIGENZA ATP

- La graduazione della dirigenza ATP è un'applicazione dei criteri già concordati nell'accordo con le OO.SS. della dirigenza del 6.8.2015, declinata secondo le specifiche peculiarità
- E' stata deliberata la graduazione delle SC e SS, a seguito incontro sindacale del 17.11.2015 (delibere 960/2015 e 648/2017), sulla base dei criteri di seguito esposti,
- Occorre ora estendere la graduazione ai dirigenti professional, secondo quanto sempre di seguito qui esposto

CRITERI DI GRADUAZIONE STRUTTURE COMPLESSE

Criteri	Indicatore	Punti	Regole appl.	Note	Punteggio max
STRUTTURALI	n. dip. Escluso direttore			Punteggio attribuibile in relazione al numero di dipendenti assegnati alla struttura	8
	<10 dip. T.I./TD	2			
	>11<30 dip. T.I./TD	4			
	>31<50 dip. T.I./TD	6			
	>50 dip. T.I./T.D.	8			
ORGANIZZATIVI	complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni	2,4	2=struttura senza articolazioni; 4 struttura con una o più articolazioni		12
	attività 7/7 ; h. 24 o turnistica	2		Punteggio attribuibile per attività con presenza programmata tutti i giorni della settimana e festivi o sulle 24 ore o su più turni nell'arco della giornata anche in reperibilità	
	Sviluppo/utilizzo di metodologie/strumentazione innovative, di ricerca e con valenza strategica per l'Azienda	2,4,6	2=basso; 4=medio; 6=alto	In relazione ai processi gestiti, le metodologie applicate, gli strumenti utilizzati.	

	complessità delle competenze/specializzazione richiesta/ responsabilità connesse al ruolo	2, 4, 6	2=bassa complessità; 4=media complessità; 6=alta complessità	Il parametro è definito sulla base delle responsabilita (amministrativo-contabile, sanitaria, tecnica, penale, ecc.) connesse al ruolo e dei seguenti criteri: bassa complessità=svolgimento attività routinarie e con prassi consolidate che richiedono competenze specialistiche di base; media complessità=attività poco standardizzabili ma pianificabili che richiedono competenze specialistiche intermedie; alta complessità=attività poco standardizzabili e difficilmente pianificabili o prestazioni particolarmente complesse che richiedono competenze specialistiche elevate	
CARATTERISTICHE ATTIVITA'	risorse finanziarie/tecnologiche/strumentali gestite	2, 4, 6	2=bassa entità di risorse; 4=media entità di risorse; 6=alta entità di risorse		18
	operatività trasversale	2, 4, 6	2= nell'ambito della struttura; 4= in ambito strutture della stessa area; 6= anche in ambito strutture sanitarie/territoriali	Attività in collaborazione con altre strutture, partecipazione ad attività trasversali	
RILEVANZA STRATEGICA	rilevanza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	2 ,4 ,6	2=rilevanza strategica di base; 4=rilevanza strategica intermedia; 6=rilevanza strategica essenziale		12
	rilevanza strategica della struttura in ambito interaziendale	2 ,4 ,6	2=collaborazioni interaziendali; 4=partecipazione a reti regionali; 6=collaborazioni a livello nazionale	(es. procedure condivise con altre aziende, gare aggregate, progetti regionali affidati,...)	
					50

Collegamento punteggi fasce

FASCE STRUTTURE COMPLESSE

FASCIA 1	**fino a 18**	**21000**
FASCIA 2	**da 19 a 35**	**23000**
FASCIA 3	**da 36 a 45**	**27000**
FASCIA 4	**da 46 a 50**	**32000**

FASCE STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI

FASCIA 1	**fino a 12**	**14000**
FASCIA 2	**da 13**	**19000**

CRITERI DI GRADUAZIONE STRUTTURE SEMPLICI

	VALORE DELL'ITEM=2	VALORE DELL'ITEM=4	VALORE DELL'ITEM=6	max.
CONTRIBUTO DELLA SS ALLA MISSION DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA	area **circoscritta** rispetto al ventaglio di attività della struttura	area **articolata** rispetto al ventaglio di attività della struttura	area **ampia** rispetto al ventaglio di attività della struttura	6
CARATTERISTICHE ATTIVITA'	tipologia e impegno (attività trattate, budget gestito, ecc.) **definiti** rispetto alla SC	tipologia e impegno (attività trattate, budget gestito, ecc.) **intermedi** rispetto alla SC	tipologia e impegno (attività trattate, budget gestito, ecc.) **significativi** rispetto alla SC	6
STRUTTURALE	impegno risorse tecnologiche e umane della SC parziale e **non rilevante**	impegno risorse tecnologiche e umane della SC parziale ma **dedicato**	impegno risorse tecnologiche e umane della SC **significativo/rilevante**	6
ORGANIZZATIVO	coinvolgimento in: interconnessione processi interni ed esterni; partecipazione ad attività trasversali con altri Uffici/strutture; collaborazione con altri Enti: **MARGINALE**	coinvolgimento in: interconnessione processi interni ed esterni; partecipazione ad attività trasversali con altri Uffici/strutture; collaborazione con altri Enti: **INTERMEDIO**	coinvolgimento in: interconnessione processi interni ed esterni; partecipazione ad attività trasversali con altri Uffici/strutture; collaborazione con altri Enti: **SIGNIFICATIVO**	6

FASCE STRUTTURE SEMPLICI

collegamento punteggi-fasce

FASCIA 1	**da 8 a 16**	**8000**
FASCIA 2	**da 17 a 21**	**10000**
FASCIA 3	**da 22 a 24**	**13000**

MATRICE APPLICAZIONE FASCE DIRIGENTI PROFESSIONAL AREA ATP

		1	2	3	
		PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI			
		FONDAMENTALI	AVANZATI	INNOVATIVI/ DISTINTIVI	
COMPORTAMENTI MANAGERIALI	PROFILO ESECUTIVO	**Contrattuale**	**P EQUIP. 4500**	**P 5000**	1
		P<5 1500			
	PIANIFICAZIONE	**P EQUIP. 4500**	**P 5000**	**P 6500**	2
	COORDINAMENTO	**P 5000**	**P 6500**	**AS-A 8000**	3
				AS-B 11000	

SCHEDA INCARICO PROFESSIONALE ATP

			FONDAMENTALI	AVANZATI	INNOVATIVI/ DISTINTIVI
		Comportamenti manageriali	1	2	3
	Privileges tecnico amm.vi		Possiede competenze tecnico amministrative di base o incrementali da attivare in autonomia o con supervisione	Possiede competenze tecnico amministrative complesse da attivare in autonomia o con supervisione nell'ambito della struttura. Collabora o conduce attività trasversali	Possiede competenze specialistiche (A) o altamente specialistiche e fornisce un contributo di innovazione (B)
ESECUTIVO	1	Sviluppa competenze all'interno della pianificazione e delle procedure previste, con graduale assunzione di autonomia decisionale			
PIANIFICAZIONE	2	Sviluppa competenze e responsabilità che richiedono un buon livello di autonomia nel proprio ambito all'interno della struttura anche nei confronti di altri collaboratori. Collabora attivamente all'implementazione di ulteriori specifiche competenze, affiancando il direttore della struttura di riferimento.			
COORDINAMENTO	3	Sviluppa competenze di coordinamento rispetto ad attività diversificate e trasversali in ambito ampio della struttura o in ambito aziendale			

DESCRIZIONI AREE

		PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI		
		FONDAMENTALI	AVANZATE	INNOVATIVE/DISTINTIVE
COMPORTAMENTI MANAGERIALI	PROFILO ESECUTIVO	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Elenco delle competenze tecnico amministrative di base o incrementali da attivare in autonomia o con supervisione. Specificare in una fase di sviluppo le competenze da svolgere con supervisione e di cui deve essere acquisita autonimia durante la durata dell'incarico **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Esplicitazione delle modalità di attivazione delle competenze professionali all'interno della struttura e nei rapporti interprofessionali (rientrano ad es. in questo contesto: partecipare a gruppi di lavoro, qualità dei rapporti con i colleghi e funzioni sovraordinate, attività diversificate, ecc.)	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Oltre alle competenze fondamentali, elenco delle competenze complesse da attivare in autonomia o con supervisione nell'ambito della struttura; elenco delle competenze che si sviluppano in attività di tipo trasversale cui il dirigente è tenuto a collaborare o a condurre. **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Esplicitazione delle modalità di attivazione delle competenze professionali all'interno della struttura e nei rapporti interprofessionali (rientrano ad es. in questo contesto: partecipare a gruppi di lavoro, qualità dei rapporti con i colleghi e funzioni sovraordinate, attività diversificate, ecc.)	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Oltre alle competenze fondamentali e avanzate, elenco delle aree di competenza caratteristiche dell'incarico con specificazione di quelle per le quali il dirigente deve fornire un contributo specifico di innovazione; elenco delle eventuali competenze per le quali il dirigente ha potere di firma. **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Esplicitazione delle modalità di attivazione delle competenze professionali all'interno della struttura e nei rapporti interprofessionali (rientrano ad es. in questo contesto: partecipare a gruppi di lavoro, qualità dei rapporti con i colleghi e funzioni sovraordinate, attività diversificate, ecc.)

./.

	PIANIFI-CAZIONE	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Elenco delle competenze tecnico amministrative di base o incrementali da attivare in autonomia o con supervisione Specificare in una fase di sviluppo le competenze da svolgere con supervisione e di cui deve essere acquisita autonimia durante la durata dell'incarico **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Esplicitazione delle modalità di pianificazione e attivazione delle competenze professionali all'interno della struttura e nei rapporti interprofessionali (rientrano ad es. in questo contesto, oltre ai precedenti: pianificazione attività di uno specifico gruppo o settore di appartenenza, conduzione di gruppi di lavoro, ecc.).	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Elenco delle competenze tecnico amministrative di base o incrementali da attivare in autonomia o con supervisione Specificare in una fase di sviluppo le competenze da svolgere con supervisione e di cui deve essere acquisita autonimia durante la durata dell'incarico **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Esplicitazione delle modalità di pianificazione e attivazione delle competenze professionali all'interno della struttura e nei rapporti interprofessionali (rientrano ad es. in questo contesto, oltre ai precedenti: pianificazione attività di uno specifico gruppo o settore di appartenenza, conduzione di gruppi di lavoro, ecc.).	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Oltre alle competenze fondamentali e avanzate, elenco delle aree di competenza caratteristiche dell'incarico con specificazione di quelle per le quali il dirigente deve fornire un contributo specifico di innovazione; elenco delle eventuali competenze per le quali il dirigente ha potere di firma **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Esplicitazione delle modalità di pianificazione e attivazione delle competenze professionali all'interno della struttura e nei rapporti interprofessionali (rientrano ad es. in questo contesto, oltre ai precedenti: pianificazione attività di uno specifico gruppo o settore di appartenenza, conduzione di gruppi di lavoro, ecc.).
	COOR-DINAME NTO	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Elenco delle competenze tecnico amministrative di base o incrementali da attivare in autonomia o con supervisione Specificare in una fase di sviluppo le compoetenze da svolgere con supervisione e di cui deve essere acquisita autonimia durante la durata dell'incarico **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Elenco delle competenze di coordinamento in un ambito specifico, in un ambito ampio nella struttura o in ambito aziendale.	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Oltre alle competenze fondamentali, elenco delle competenze complesse da attivare in autonomia o con supervisione nell'ambito della struttura; elenco delle competenze che si sviluppano in attività di tipo trasversale cui il dirigente è tenuto a collaborare o a condurre **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Elenco delle competenze di coordinamento in un ambito specifico, in un ambito ampio nella struttura o in ambito aziendale.	**PRIVILEGES TECNICO AMMINISTRATIVI** Oltre alle competenze fondamentali e avanzate, elenco delle aree di competenza caratteristiche dell'incarico con specificazione di quelle per le quali il dirigente deve fornire un contributo specifico di innovazione; elenco delle eventuali competenze per le quali il dirigente ha potere di firma **COMPORTAMENTI MANAGERIALI** Elenco delle competenze di coordinamento in un ambito specifico, in un ambito ampio nella struttura o in ambito aziendale.

ALLEGATO 3

NUOVO SISTEMA GRADUAZIONE POSIZIONI – APPLICAZIONE ALLA DIRIGENZA SANITARIA

- Alla dirigenza sanitaria si applicano i criteri approvati per la dirigenza medica. Le relative fasce economiche, compatibili con la capienza dei relativi fondi, sono quelle di seguito riportate.

DIRIGENZA SANITARIA -COLLEGAMENTO PUNTEGGI – FASCE

PROFESSIONAL

PROFESSIONALE < 5 ANNI	PROFESSIONALE	ALTA SPECIALIZZAZIONE	*FINO A:*
3 FASCE	4 FASCE	4 FASCE	
punti da 0 a 1			contrattuale
punti da 2 a 3			1000
punti da 4 a 6	*punti da 4 a 6*		1500/ 5000 equip.
	punti da 7 a 12		6500
	punti da 13 a 18		7000
	punti da 19 a 21		7500
		punti da 18 a 21	8000
		punti da 22 a 23	8500
		punti da 24 a 25	9000
		punti 26	10000

DIRIGENZA SANITARIA -COLLEGAMENTO PUNTEGGI – FASCE

SS

FASCIA 1	da 8 a 16	10000
FASCIA 2	da 17 a 21	12000
FASCIA 3	da 22 a 24	13000

DIRIGENZA SANITARIA - COLLEGAMENTO PUNTEGGI – FASCE

SC e SSD

SC

FASCIA 1	**fino a 18**	**20000**
FASCIA 2	**da 19 a 35**	**21500**
FASCIA 3	**da 36 a 45**	**24000**
FASCIA 4	**da 46 a 50**	**26000**

SSD

FASCIA 1	**fino a 12**	**13000**
FASCIA 2	**da 13**	**13500**