

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 2462 DEL 29/12/2022

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott.ssa ALESSANDRA CORO'

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 18 OTTOBRE 2022 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI "APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL AREA FUNZIONI LOCALI DEL 17.12.2020 IN MATERIA DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI".

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: per il Dirigente, f.to Cristiano Galizian

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- in data 04.08.2022 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali, nel corso del quale è stata definita la seguente ipotesi, sottoscritta in data 16.09.2022, di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale:
 - applicazione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali;
- in data 26.09.2022 con nota prot. nr. 83860/22, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 12 del 27.09.2022, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 18 ottobre 2022 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"applicazione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali"*;

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"applicazione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali"* sottoscritto in via definitiva in data 18.10.2022, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di adottare il regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi della dirigenza Area Funzioni Locali, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “*applicazione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali*” sottoscritto in via definitiva in data 18 ottobre 2022 con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale in data 27.09.2022 in merito alla compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;
4. di adottare il regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi della dirigenza Area Funzioni Locali, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
5. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
6. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(Sottoscrizione in via definitiva)

Le parti sottoscritte, con riferimento al contratto integrativo in materia di "applicazione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali" siglato in ipotesi in data 16 settembre 2022, preso atto che nella seduta del 27 settembre 2022, con verbale n.12, il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Servizi Socio Sanitari dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore f.f UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian	
la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Elisa Petrone, dott.ssa Maria Oliviera Cordiano, Giorgio Bruzzo	
Per la DIRER dott.ssa Fabiola Grazian	
Per la CISL dott. Gianfranco Bassa	
Per la CGIL sig.ra Lara Donati	
Per la UIL sig. Edoardo Vanin	

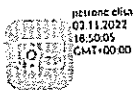
Alessandra Corò
Cristiana M. Oliviera
Giorgio Bruzzo

03/11/2022 10:52 GMT



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI:

1. APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL AREA FUNZIONI LOCALI DEL 17.12.2020 IN MATERIA DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI;



[Handwritten signatures]

applicazione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali

LE PARTI

VISTO l'art. 64, comma 1 lett. d), del CCNL 17.12.2020, che prevede quale oggetto di confronto anche la materia dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per il mutamento e la revoca degli stessi,

VISTO l'art. 66, comma 1 lett g), del CCNL 17.12.2020 che prevede quale oggetto di contrattazione integrativa i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020;

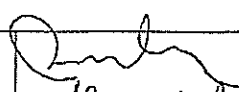


ESAMINATA la proposta presentata in data odierna, che recepisce le innovazioni recate in materia dal CCNL 17.12.2020;


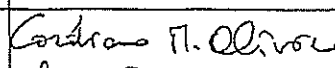
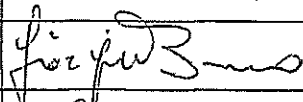
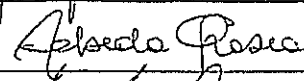
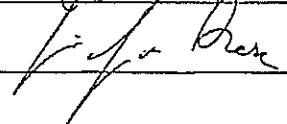
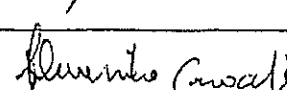
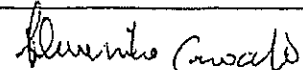
CONCORDANO

- di approvare i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per il mutamento e la revoca degli stessi così come riportati nel regolamento allegato al presente verbale di accordo;
- di approvare espressamente l'art. 11 del regolamento allegato riportante la clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020.

Letto approvato e sottoscritto

Bassano del Grappa, 1.8 OTT. 2022

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Servizi Socio Sanitari dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian	

Per la parte sindacale, i sigg.:	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Elisa Petrone	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Maria Oliviera Cordiano	
per la FEDIR SANITA' dott. Giorgio Bruzzo	
per la DIRER dott.ssa Fabiola Grazian	
per la CISL dott. Gianfranco Bassa	
per la CGIL sig.ra Lara Donati	
Per la UIL sig. Edoardo Varin ALESSANDRO GIOCCANI	

[A large, long, curved handwritten line, possibly a signature or a decorative stroke, spanning across the upper half of the page.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

petrone
elisa
03.11.2022
18:50:05
GMT+00:00



REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA
DEGLI INCARICHI
DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI -
SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

Il presente regolamento è adottato con deliberazione n. del previo confronto sindacale avvenuto in data



PREMESSA

Il presente regolamento disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di conferimento e revoca degli incarichi ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali in applicazione di quanto disposto dal vigente C.C.N.L. Area Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020 in materia e in coerenza con l'assetto organizzativo previsto nell'Atto Aziendale di cui alla deliberazione n. 1429 del 28.10.2020.

Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle procedure di conferimento di incarichi dirigenziali nonché nella disciplina degli incarichi medesimi. E' inoltre orientato a rafforzare la dignità dell'attività dirigenziale attraverso la regolazione idonea della verifica periodica del curriculum e dell'operato professionale e/o gestionale prevista dalla normativa contrattuale.

Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'organizzazione aziendale e gradua tutti i posti di dotazione organica, intesa come fabbisogno di personale che comprende il personale in servizio e i posti che si intendono coprire a tempo indeterminato, tenuto conto dei vincoli nazionali e regionali vigenti in materia.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò destinato "Fondo retribuzione di posizione", sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti nell'Azienda.

TIPOLOGIA, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 – Tipologia degli incarichi

La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (incarichi gestionali) sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (incarichi professionali). Tali due tipologie di incarichi possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica.

Gli incarichi conferibili ai dirigenti appartenenti all'Area Funzioni Locali - sezione Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ai sensi dell'art. 70 CCNL 17/12/2020 sono i seguenti:

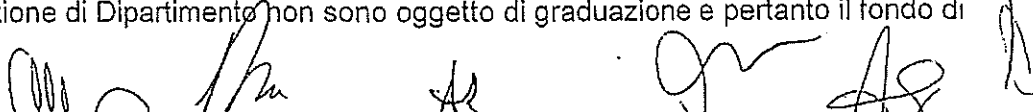
- Incarichi gestionali

> [A] incarico di direzione di Unità Operativa Complessa conferito ai sensi dell'art. 71, ex art. 70, comma 1, lett. a); l'incarico di Direttore di Dipartimento è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento.

Per "Unità Operativa Complessa" si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita con l'Atto Aziendale di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche o finanziarie. E' ricompreso l'incarico di Distretto Socio-Sanitario. Tali incarichi si distinguono in:

- ✓ [A 1] Unità Operativa ad elevata complessità;
- ✓ [A 2] Unità Operativa a complessità standard.

Gli incarichi di Direzione di Dipartimento non sono oggetto di graduazione e pertanto il fondo di



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with a logo and the text "petrone elis 03.11.2022 18:50:05 GMT+00:00".

posizione non finanzia la maggiorazione della retribuzione di posizione, parte variabile, onere che grava sul bilancio aziendale.

> [B] incarico di direzione di Unità Operativa Semplice/Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale, ex art. 70, comma 1, lett. b), che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.

La classificazione di una struttura semplice dipartimentale (o distrettuale) [B 1] o in semplice [B 2] è operata a livello di atto aziendale o di successivi provvedimenti del Direttore Generale di integrazione/modifica dello stesso.

- Incarichi professionali .

> [C] incarico professionale, ex art. 70, comma 1, lett. c), anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. Tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

Gli incarichi di cui alle lett. a) e b) del comma 1 si configurano come sovraordinati rispetto a quelli della lett. c) del medesimo comma 1.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del d.lgs. n. 502/1992 e s.m.i..

L'individuazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere organizzativo dell'Azienda ed avviene tenendo conto dell'assetto organizzativo delineato dall'Atto Aziendale, dei programmi da attuare e delle competenze presenti al proprio interno.

L'individuazione degli incarichi deve essere funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, deve contribuire ad una migliore qualità assistenziale e promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

L'individuazione degli incarichi gestionali discende esclusivamente dall'assetto organizzativo rappresentato dall'Atto aziendale e gli stessi sono conferiti nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale.

L'individuazione degli incarichi professionali avviene sulla base delle esigenze organizzative dell'Azienda e gli stessi sono conferiti nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo contrattuale.

petrone.i
03.11.20
18:50:05
GMT+00

Art. 2 - Mappatura delle funzioni dirigenziali, graduazione degli incarichi e individuazione retribuzione di posizione

Tutte le posizioni dirigenziali riconducibili agli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. a) e b) sono analiticamente mappate nell'atto aziendale.

All'interno degli incarichi professionali lett. c) si distinguono:

- incarichi di alta specializzazione;
- incarichi di natura professionale non di alta specializzazione.

In prima applicazione, gli incarichi in essere al momento dell'entrata in vigore del presente

regolamento, sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie sulla base della tabella di corrispondenza di cui all'art. 70, comma 6, del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 del 17/12/2020, ovvero gli incarichi lett. d) già ricoperti sono ricondotti agli incarichi di natura professionale, mentre i restanti incarichi sono ricondotti agli incarichi di alta specializzazione.

Con successivo provvedimento l'Azienda provvederà ad effettuare la mappatura delle funzioni dirigenziali aziendali del personale dell'Area contrattuale tecnica, professionale e amministrativa e alla graduazione degli incarichi secondo le tipologie indicate nel presente regolamento.

La mappatura è suscettibile di modifiche a seguito di processi di riorganizzazione aziendale o di modifiche nella programmazione regionale.

I criteri per la graduazione degli incarichi dirigenziali sono i seguenti:

1. gestione dei processi professionali (livello di complessità ed integrazione)

MAX 20 punti.

Sono previste le seguenti fasce:

Alto (gestione di processi di elevata complessità che richiedono alto livello di professionalità)

Medio (gestione di processi complessi che richiedono un buon livello di professionalità)

Basso (gestione di processi anche di media complessità che richiedono un buon livello di professionalità)

2. consistenza numerica del personale gestito nell'ambito dell'U.O.

MAX 15 punti.

Sono previste le seguenti fasce:

Alto

Medio

Basso

che verranno stabilite sulla base dei TPE in servizio

3. rilevanza/significatività del budget finanziario e delle risorse tecnologiche e strumentali gestiti

MAX 20 punti

Sono previste le seguenti fasce:

Alto

Medio

Basso

che verranno stabilite sulla base del budget finanziario e delle risorse gestite

4. dislocazione dell'U.O. su più sedi

MAX 10 punti

Sono previste le seguenti fasce:

Medio (dislocazione su più sedi)

Basso (dislocazione su una sede)

5. rilevanza dei rapporti istituzionali da intrattenere con soggetti esterni all'azienda

MAX 15 punti

Sono previste le seguenti fasce:

Alto (rapporti istituzionali con soggetti diversi esterni all'azienda in misura costante durante l'arco dell'anno)

Medio (rapporti istituzionali con soggetti diversi esterni all'azienda in misura occasionale durante l'arco dell'anno)



petrone elisa
03.11.2022 18:50:05
GMT+00:00

Basso (rari rapporti istituzionali con soggetti diversi esterni all'azienda)

6. valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale

MAX 20 punti

Sono previste le seguenti fasce:

Molto alto (struttura/incarico altamente strategica rispetto agli obiettivi e i programmi dell'Ente)

Alto (struttura/incarico strategica rispetto agli obiettivi e i programmi dell'Ente)

Medio (struttura/incarico di buon livello di strategicità rispetto agli obiettivi e programmi dell'Ente)

I criteri 2) e 3) e il 4) non si applicano agli incarichi professionali di alta specializzazione.

Si conviene che nell'applicazione dei predetti criteri e conseguente graduazione, agli incarichi dirigenziali deve essere garantita una pesatura minima e massima, come di seguito indicata:

[A 1] Unità Operativa ad elevata complessità: la fascia di punteggio tra 95 e 100, comunque corrispondente al valore massimo dell'incarico A1

[A 2] Unità Operativa a complessità standard: la fascia di punteggio tra 92 e 94, comunque corrispondente al valore massimo dell'incarico A2

[B 1] Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale: la fascia di punteggio tra 57 e 80*;

**con maggiorazione fino ad un massimo di ulteriori 11 punti per la UOSD Sistemi Informativi in ragione della specifica complessità e valenza strategica rispetto agli obiettivi di programmazione regionale*

[B 2] Unità Operativa semplice: la fascia di punteggio tra 53 e 56;

Per gli incarichi di natura professionale non di alta specializzazione il valore complessivo d'incarico è mantenuto pari a € 6.000,00 annui per tredici mensilità.

Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui sopra. Essa si compone di una parte fissa e di una parte variabile che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico.

Attraverso l'applicazione dei criteri previsti, ogni incarico dirigenziale viene pesato attraverso l'attribuzione di un punteggio a cui è correlato uno specifico valore della retribuzione di posizione, il cui valore annuo (comprensivo della tredicesima mensilità), nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dal CCNL vigente, è determinato moltiplicando il valore punto (valore complessivo del fondo/totale punteggi) per il punteggio attribuito all'incarico.

A dicembre di ogni anno l'UOC Gestione Risorse Umane verifica la copertura degli incarichi pesati; nel caso in cui non tutti gli incarichi pesati risultino coperti, procederà a rivedere il valore economico degli incarichi sulla base dell'effettiva copertura con conseguente conguaglio della retribuzione di posizione.

In sede di prima applicazione, come da tabella allegata, e fatto salvo quanto previsto dal comma precedente, il valore punto, calcolato sulla base degli incarichi attuali e di quelli che si intendono attribuire entro l'anno, è fissato in € 300,00 (con arrotondamento dell'importo annuo fino alle centinaia); pertanto i valori minimi/massimi correlati per ciascuna tipologia di incarico risultano essere:



petrone elisa
03.11.2022
18:50:05
GMT+00:00

tipologia incarico	minimo	massimo		
A1	€ 28.500,00	€ 30.000,00		
A2	€ 27.600,00	€ 28.200,00		
B1*	€ 17.100,00	€ 24.000,00	*B1 MAGG	€ 27.300,00
B2	€ 15.900,00	€ 16.800,00		
IP	€ 6.000,00	€ 16.500,00		

I valori della retribuzione di posizione come sopra definiti potranno essere rivisti qualora il numero di dirigenti, ed i relativi incarichi, ne rendessero necessaria la rivalorizzazione alla luce della disponibilità economica del fondo.

Art. 3 - Incarichi e carriere

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato, dopo il periodo di prova, deve essere attribuito un incarico di natura professionale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, fatto salvo il conseguimento di un diverso incarico all'esito della eventuale procedura comparativa. L'incarico di natura professionale viene conferito senza necessità di procedura comparativa.

L'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico alla scadenza dell'incarico conferito realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale con le modalità previste dal presente Regolamento.

Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 4 - Procedura comparativa per il conferimento degli incarichi di direttore di UOC

Indizione avviso

Gli incarichi di direttore di Unità Operativa Complessa sono conferiti dal Direttore Generale secondo la seguente procedura.

L'Azienda, con apposito avviso interno emanato dal Direttore generale, informa i dirigenti della volontà aziendale di procedere alla copertura della struttura complessa, al fine di permettere la presentazione delle candidature.

La pubblicazione dell'avviso avviene sul sito internet aziendale per almeno 10 giorni.

Nell'avviso va specificato, in relazione alla tipologia delle funzioni e delle attività attese nel contesto operativo aziendale, il relativo ambito di attività e la durata dell'incarico.



Alla predetta procedura selettiva sono ammessi i dirigenti dell'Ulss 7 Pedemontana che abbiano presentato domanda all'avviso con le modalità ed entro il termine che saranno specificati nel relativo bando. Possono presentare domanda i dirigenti che, alla data di scadenza prevista nel bando stesso, siano in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere titolari di un rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale nel ruolo amministrativo, tecnico o professionale come specificato nel bando;
2. aver superato il periodo di prova.

Scaduto il termine per la presentazione delle domande, l'UOC Gestione Risorse Umane provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

costituzione Commissione

L'attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa compete al Direttore generale sulla base della valutazione di apposita Commissione, dallo stesso nominata, composta dal Direttore amministrativo e da due dirigenti del ruolo PTA con esperienza di direttore di struttura complessa e con possibilità di nomina di componenti esterni all'Azienda. Il Direttore amministrativo è componente con ruolo di Presidente della Commissione. Le funzioni di segreteria sono affidate dall'Azienda ad un dipendente del Comparto di categoria C o D.

La Commissione procede con la valutazione dei candidati mediante analisi comparativa dei curricula e, in relazione al numero e alla tipologia dei candidati, ad un eventuale colloquio.

La Commissione, prima di procedere alla valutazione dei curricula, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione dei curricula stessi anche con riguardo alle competenze organizzative e gestionali e tenuto conto delle specificità propria del posto da ricoprire. In sede di valutazione dei curricula la Commissione terrà conto del conseguimento dell'attestato di formazione manageriale di cui alla DGR n. 1094/2015 o di analogo percorso di formazione manageriale.

La Commissione procederà a esplicitare autonomamente i criteri di valutazione dei curricula che tenga conto anche degli elementi previsti dal comma 12 dell'art. 71 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 2016-2018.

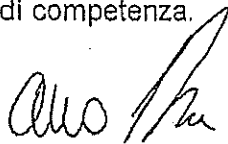
Non sono in ogni caso valutabili le idoneità conseguite in precedenti avvisi per struttura complessa.

Il colloquio, se previsto, è diretto alla valutazione delle capacità professionali del candidato con riferimento alle esigenze organizzative ed al profilo necessario per la funzione dirigenziale da attribuirsi, nonché con riferimento alle esperienze professionali acquisite, alle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale e/o di risorse, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

verbale Commissione

La Commissione, sulla base della valutazione comparativa dei curricula e dei colloqui, concluderà i lavori con un giudizio di idoneità.

Il verbale conclusivo dei lavori della Commissione sarà trasmesso al Direttore generale per i provvedimenti di competenza.



Il Direttore generale individua il candidato da nominare fra i candidati dichiarati idonei dalla Commissione che ai sensi dell'art.70 comma 1 lett. a) siano in possesso di un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità. Qualora non disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.

conferimento incarico da parte del Direttore generale

La procedura si intende conclusa con l'adozione, da parte del Direttore generale, della deliberazione di affidamento dell'incarico.

L'elenco degli idonei potrà essere utilizzato per il conferimento di incarico a tempo determinato per la sostituzione del titolare dell'incarico, in attesa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore generale, amministrativo, dei servizi socio-sanitari o di equivalente incarico presso strutture della Direzione dei servizi sanitari e sociali della Regione del Veneto o di Azienda Zero.

Per le restanti ipotesi di sostituzione si applica l'art. 73 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 2016-2018.

Art. 5 - Procedura comparativa per il conferimento di altri incarichi gestionali e di incarichi professionali

Gli incarichi gestionali di Unità Operativa Semplice anche a Valenza Dipartimentale/ Distrettuale e gli incarichi professionali sono conferibili a tutti i dirigenti che abbiano superato il periodo di prova con possibilità di sviluppo di carriera nei due percorsi (gestionale - professionale) e di transito dall'uno all'altro.

Al dirigente neo-assunto superato il periodo di prova viene conferito l'incarico di natura professionale senza necessità di procedura comparativa, fatta salva la possibilità di partecipare a eventuali selezioni per incarichi di altra tipologia.

indizione avviso

Il conferimento degli incarichi gestionali e professionali avviene previa emissione di un *bando di avviso di selezione interna* pubblicato sul Sito intranet aziendale per un periodo non inferiore a 10 giorni che dovrà contenere: la denominazione, la classificazione, la durata, i requisiti (general/specifici) di partecipazione, e la modalità ed il termine di presentazione dell'istanza di partecipazione.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta:

- del Direttore di struttura complessa di afferenza, per l'incarico di direzione dell'Unità Operativa Semplice, quale articolazione interna di struttura complessa;
- del Direttore del Dipartimento/Distretto, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al Dipartimento/Distretto per l'incarico di direzione dell'Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale o Distrettuale;

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp on the right side.

- del Direttore della Struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto, per gli incarichi professionali di alta specializzazione.

L'individuazione del dirigente a cui conferire l'incarico viene effettuata mediante la valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei candidati (con facoltà di procedere ad un eventuale colloquio), tenuto conto:

- delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 76, comma 2;
- del profilo di appartenenza;
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti, anche in altre Aziende/Enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio/ricerca presso Istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale delle performance organizzativa ed individuale;
- del criterio di rotazione ove applicabile.

Qualora nessuno dei candidati sia ritenuto rispondente alle specifiche dell'incarico, oggetto del bando di avviso di selezione interna, lo stesso non viene assegnato.

conferimento incarico da parte del Direttore generale

La proposta del dirigente al quale conferire l'incarico deve essere adeguatamente motivata, condivisa con i Direttori come sopra riportato, deve contenere gli obiettivi generali da conseguire ed essere inviata al Direttore Generale per l'eventuale nomina, per il tramite dell'UOC Gestione Risorse Umane.

La procedura di selezione interna non genera graduatoria e deve intendersi conclusa con l'adozione della deliberazione del Direttore Generale di conferimento dell'incarico dirigenziale. Pertanto, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane provvederà alla predisposizione della deliberazione di presa d'atto della conclusione della selezione con contestuale conferimento dell'incarico dirigenziale, accertata e verificata la correttezza della procedura e il possesso dei requisiti previsti da parte del dirigente incaricato.

I Direttori responsabili delle Strutture, nelle quali risultano in servizio i dirigenti, dovranno individuare/assegnare gli obiettivi generali da conseguire.

Art. 6 - Durata degli incarichi

Fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo e fatta salva la possibilità di recesso, da parte del dirigente incaricato, ivi previste dalle specifiche vigenti normative:

- gli incarichi di direzione di Unità Operativa Complessa hanno una durata di 5 anni;
- tutti gli altri incarichi dirigenziali gestionali e professionali hanno una durata di 5 anni.

Art. 7 - Contratto individuale di incarico

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi di cui all'art. 70 del CCNL 17.12.2020 comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico, secondo quanto disciplinato dall'art.71 comma 14 del CCNL 17.12.2020.



Art. 8 - Valutazione a fine incarico dirigenziale

Tutti i dirigenti con incarico dirigenziale di cui all'art. 70 del CCNL 17.12.2020 sono sottoposti alle valutazioni/verifiche annuali secondo la disciplina aziendale vigente in materia di valutazione della performance e gli esiti positivi concorrono anche alla formazione della valutazione a fine incarico.

Inoltre, alla scadenza dell'incarico conferito, sono sottoposti alla valutazione/verifica in - I^a e II^a ISTANZA - delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti nell'espletamento dell'incarico stesso, nel rispetto dei principi di cui all'art. 75 e 76 del CCNL 17.12.2020; in particolare, in I^a istanza, il valutatore è il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale. Per la valutazione di II^a istanza, è costituito il Collegio Tecnico di cui all'art.76, comma 2 del CCNL 17.12.2020, così composto:

- Presidente: Direttore del Dipartimento di afferenza del dirigente affidatario dell'incarico (in caso di assenza del Direttore del Dipartimento o nel caso si debba astenere perché valutatore di I^a istanza del valutato, lo stesso può essere sostituito dal Direttore di Articolazione Aziendale/Direttore di Area);
- Componenti: n.2 Direttori di Unità Operativa Complessa, di cui almeno uno del medesimo profilo del valutato (in caso di assenza, o nel caso si debba astenere perché valutatore di I^a istanza del valutato, Dirigenti titolari di incarico con graduazione maggiore del valutato, di cui almeno uno nel medesimo profilo del valutato).
- Il Collegio può svolgere i propri lavori anche a mezzo collegamento video, da remoto.

Art. 9 - Effetti della valutazione positiva

L'esito positivo della valutazione definitiva di seconda istanza dei dirigenti alla scadenza dell'incarico dirigenziale conferito realizza la condizione per:

- a) la conferma dell'incarico già assegnato;
- b) il conferimento di altro incarico dirigenziale della medesima o diversa tipologia, con pari/superiore rilievo gestionale/professionale ed economico, nel rispetto dell'art. 71 del CCNL 17.12.2020.

La conferma dell'incarico già assegnato avviene senza l'attivazione delle procedure di cui agli artt. 4 e 5 e comporta la sottoscrizione del contratto individuale d'incarico.

Art. 10 - Effetti della valutazione negativa

L'esito negativo della valutazione alla scadenza dell'incarico conferito per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 1, lett. a), ovvero di struttura complessa comporta:

- la perdita dell'incarico assegnato;
- il mantenimento in servizio e il conferimento di un altro incarico dirigenziale, di minor valore economico ricompreso nell'art. 70, comma 1, lett. b) e c);
- la decurtazione della retribuzione di posizione complessiva (rispetto all'incarico perdente) nella misura non superiore al 40%, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito (art.81, comma 4 CCNL 17.12.2020);
- la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste all'art. 81, comma 5 CCNL 17.12.2020.

L'esito negativo della valutazione alla scadenza dell'incarico conferito per i dirigenti titolari di incarichi dirigenziali tra quelli previsti ai precedenti artt. 3 e 4 (struttura semplice valenza dipartimentale, struttura semplice, incarichi professionali) comporta:



- la perdita dell'incarico assegnato;
- il conferimento di un incarico dirigenziale, di minor valore economico;
- la decurtazione della retribuzione di posizione complessiva (rispetto all'incarico perdente) nella misura non superiore al 40%, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito (art.81, comma 4 CCNL 17.12.2020);
- nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva;
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste all'art. 81, comma 5 CCNL 17.12.2020.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali in argomento avvengono senza l'attivazione delle procedure di cui ai paragrafi 4 e 5 e comportano la sottoscrizione del contratto individuale d'incarico.

Art. 11 - mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali

La revoca dell'incarico prima della scadenza può avvenire per i motivi e con le modalità indicati all'art. 71, comma 6 CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 del 17/12/2020.


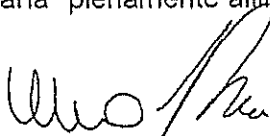
Nel caso di conferimento di incarico diverso rispetto a quello in precedenza svolto, si applicano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

In particolare si richiama l'art. 1, comma 18 del D.L. 13 agosto 2011 n.138 convertito in L.14 settembre 2011 n.148:

"Al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità, in relazione a motivate esigenze organizzative, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono disporre, nei confronti del personale appartenente alla carriera prefettizia ovvero avente qualifica dirigenziale, il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto prevista dalla normativa o dal contratto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato o di altri fondi analoghi".

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito ai sensi del combinato disposto dell'art.31 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 71 comma 8, un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 del predetto art.31.

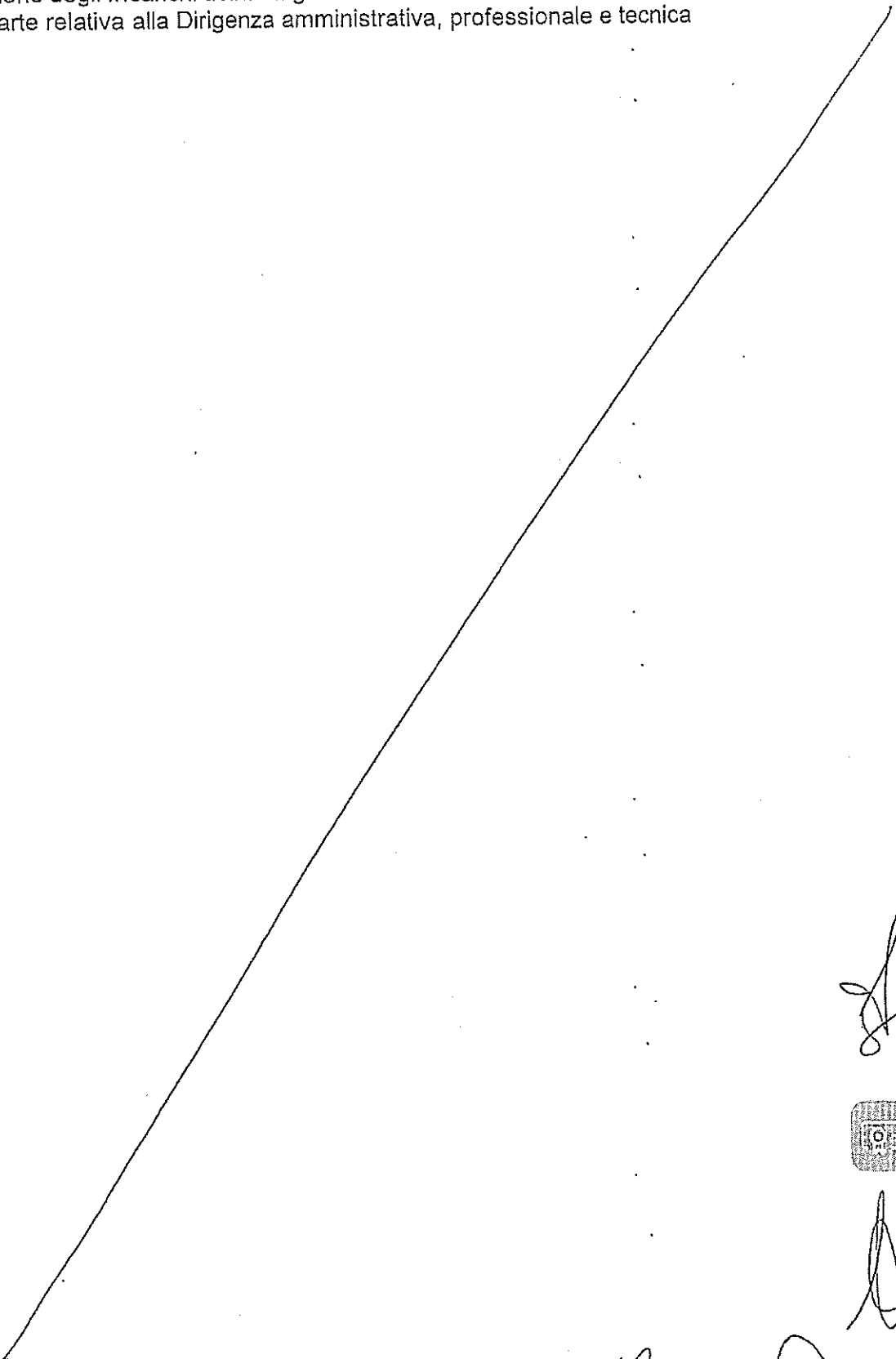
Le parti concordano che qualora successivamente all'approvazione e sottoscrizione del presente regolamento, venissero emanate nuove disposizioni normative o contrattuali nazionali, in contrasto con quanto sopra definito, le stesse dovranno essere tempestivamente recepite al fine di poter disporre di un nuovo accordo sul sistema di graduazione delle carriere dell'ULSS n. 7 "Pedemontana" pienamente allineato ed in sintonia con gli impianti normativi vigenti ed in essere.



petre
03.1.
18:51
GMT



Il presente Regolamento sostituisce il Regolamento di Individuazione, Graduazione e Attribuzione degli Incarichi della Dirigenza SPTA di cui alla deliberazione n. 426 del 20.03.2019, per la parte relativa alla Dirigenza amministrativa, professionale e tecnica



pelrone elisa
03.11.2022
18:50:05
GMT+00:00

SIMULAZIONE 4 AGOSTO 2022					
VALORE F/do retribuzione di posizione:				563.210,46	
Fondo a disposizione per graduazione				441.030,46	
N.	UU.OO./Incarichi	pesatura	min	max	retribuzione di posizione (con valore punto 300 euro)
1	UOC A1	100	95	100	€ 30.000,00
2	UOC A1	100	95	100	€ 30.000,00
3	UOC A1	100	95	100	€ 30.000,00
4	UOC A1	100	95	100	€ 30.000,00
5	UOC A1	100	95	100	€ 30.000,00
6	UOC A2	94	92	94	€ 28.200,00
7	UOC A2	94	92	94	€ 28.200,00
8	UOC A2	94	92	94	€ 28.200,00
9	UOSD B1 - MAGG	90	57	91	€ 27.000,00
10	UOSD B1	60	57	80	€ 18.000,00
11	UOSD B1	75	57	80	€ 22.500,00
12	UOSD B1	60	57	80	€ 18.000,00
13	UOSD B1	60	57	80	€ 18.000,00
14	UOSD B1	65	57	80	€ 19.500,00
15	UOS B2	55	53	56	€ 16.500,00
16	UOS B2	55	53	56	€ 16.500,00
17	UOS B2	55	53	56	€ 16.500,00
18	IP	30	20	55	€ 9.000,00
19	IP	53	20	55	€ 15.900,00
20	IP	30	20	55	€ 9.000,00
		1470	1312	1.606	€ 441.000,00
		300	336,15	274,61	

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



petrone
elisa
03.11.2022
18:50:05
GMT+00:00

[A large, faint, handwritten line or signature that spans most of the page width.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

petronc elisa
03.11.2022
18:50:05
GMT+00:00

[Handwritten signature]

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione		16 settembre 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio – Sanitari Direttore UOC Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali ammesse alla contrattazione CISL FP UIL FPL FP CGIL FEDIRETS – FEDIR SANITÁ FEDIRETS – DIRER Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP FEDIRETS – FEDIR SANITÁ FEDIRETS – DIRER UIL FPL</p>
Soggetti destinatari		Dirigenza Area Funzioni Locali in Servizio presso l’Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Regolamento recante criteri e procedure per il conferimento, mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali (materia di confronto secondo l’art.64 del CCNL 17/12/2020) con definizione della clausola di salvaguardia economica prevista dall’art. 31 del CCNL 17.12.2020.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n.524 del 25.03.2022 è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024 e Documento delle Direttive 2022.
		Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione - anni 2022-2024.
		L’Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione “Amministrazione trasparente”.
		La relazione della performance per l’anno 2021 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi di accordo del 15 settembre 2022 le Parti hanno inteso approvare il regolamento che disciplina i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per il mutamento e la revoca degli stessi (materia di confronto secondo l'art.64 del CCNL 17/12/2020), prevedendone anche i criteri di graduazione: ogni incarico dirigenziale viene pertanto pesato attraverso l'attribuzione di un punteggio a cui è correlato uno specifico valore della retribuzione di posizione, il cui valore annuo (comprensivo della tredicesima mensilità), nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dal CCNL vigente, è determinato moltiplicando il valore punto (valore complessivo del fondo/totale punteggi) per il punteggio attribuito all'incarico. Di seguito le fasce minime/massime di peso per ogni tipologia di incarico:

[A 1] Unità Operativa ad elevata complessità: la fascia di punteggio tra 95 e 100;

[A 2] Unità Operativa a complessità standard: la fascia di punteggio tra 92 e 94;

[B 1] Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale: la fascia di punteggio tra 57 e 80*;

**con maggiorazione fino ad un massimo di ulteriori 11 punti per la UOSD Sistemi Informativi in ragione della specifica complessità e valenza strategica rispetto agli obiettivi di programmazione regionale*

[B 2] Unità Operativa semplice: la fascia di punteggio tra 53 e 56.

Il regolamento prevede che in sede di prima applicazione il valore punto, calcolato sulla base degli incarichi attuali e di quelli che si intendono attribuire entro l'anno, è fissato in € 300,00 (con arrotondamento dell'importo annuo fino alle centinaia); pertanto i valori minimi/massimi correlati per ciascuna tipologia di incarico risultano essere:

tipologia incarico	minimo	massimo		
A1	€ 28.500,00	€ 30.000,00		
A2	€ 27.600,00	€ 28.200,00		
B1*	€ 17.100,00	€ 24.000,00	*B1 MAGG	€ 27.300,00
B2	€ 15.900,00	€ 16.800,00		
Inc. Prof.	€ 6.000,00	€ 16.500,00		

All'art.11 del medesimo regolamento è regolata la clausola di salvaguardia economica prevista dall'art. 31 del CCNL 17.12.2020, che è materia di contrattazione integrativa.

L'ipotesi disciplina il caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito ai sensi del combinato disposto dell'art.31 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 71 comma 8, un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico: in tal caso al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art.31 comma 3 del CCNL 17.12.2020.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse complessivamente destinate a valere sul Fondo posizione ammontano ad € 208.669:

- € 168.233 per la graduazione degli incarichi;
- € 40.436 per applicazione art.31 CCNL 17/12/2020 - clausola di salvaguardia.

c) Effetti abrogativi

//.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Non pertinente


e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Non pertinente

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

Non pertinente

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

In data 17/12/2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2016/2018 dell'Area Funzioni Locali che si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle aziende ed enti del comparto sanità. Il nuovo contratto prevede l'istituzione di due nuovi fondi a partire dall'anno 2021:

- Fondo retribuzione di posizione - art. 90;
- Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - art. 91.

Il predetto CCNL ha stabilito le fonti di finanziamento e le regole per determinare la consistenza iniziale dei fondi contrattuali, gli incrementi annuali come rappresentati nelle allegate tabelle, nonché il loro utilizzo.

I fondi per la contrattazione integrativa aziendale anno 2022, ove trovano copertura le risorse destinate dall'ipotesi oggetto di certificazione, sono stati costituiti con deliberazione n.1254 dell'01/07/2022 nel rispetto delle norme contrattuali in materia di risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, della normativa in materia di contenimento della spesa pubblica ivi comprese le disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, articolo 23, comma 2, e sono stati già certificati dal Collegio Sindacale, secondo le prescrizioni dell'art. 40 *bis*, D.Lgs.n. 165 del 2001, nella seduta del 20 luglio 2022 (verbale n.9)

Con l'ipotesi di accordo del 16 settembre 2022 le Parti hanno inteso approvare il regolamento che disciplina i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per il mutamento e la revoca degli stessi (materia di confronto secondo l'art.64 del CCNL 17/12/2020) e definire all'art.11 del medesimo regolamento la clausola di salvaguardia economica prevista dall'art. 31 del CCNL 17.12.2020, che è materia di contrattazione integrativa.

Si rappresentano nei successivi moduli le risorse dei fondi per la contrattazione decentrata e la loro destinazione, secondo accordo.

ANNO 2022

FONDI DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA
Area delle Funzioni Locali CCNL 17/12/2020 - triennio 2016-2018

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Anno 2022– Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90, CCNL 17/12/2020

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2020 (art. 90 CCNL 2016/18) € 552.732,46

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- incrementi ccnl (art. 90, comma 3, lett. a) € 10.478,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- RIA-annua personale cessato (art.90, co. 3, lett. b) € 2.399,28

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € -

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 565.609,74

Anno 2022 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, art. 91 CCNL 17/12/2020

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2020 (art. 91 CCNL 2016/18) € 55.5239,03

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- Incrementi ccnl (art. 91, comma 3, lett. a) € 17.329,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € -

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 72.568,03

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili

Anno 2022 – Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90, CCNL 17/12/2020

- Non si evidenziano risorse variabili € -

Anno 2022 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, art. 91 CCNL 17/12/2020

- Non si evidenziano risorse variabili € --

- RIA - ratei personale cessato (art.91, co. 4, lett. a) € 1.263,21

Totale risorse variabili € 1.263,21

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica sono state operate le decurtazioni D.Lgs 75/2017 articolo 23, comma 2, D.Lgs 25 maggio 2017 (limite risorse 2016).

Descrizione	Fondo retribuzione posizione	Fondo retribuzione risultato e incarichi	Totale
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA annua art.90, co. 3, lett. b – limite 2016	- 2.399,28		- 2.399,28
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento Ratei RIA (art.91, co. 4, lett. a) - limite 2016		- € 1.263,21	- 1.263,21
Totale decurtazioni	- 2.399,28	- € 1.263,21	- 3.662,49

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità <u>al netto decurtazioni</u>	€	635.778,49
1. Totale risorse variabili al netto decurtazioni <u>al netto decurtazioni</u>	€	-
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	635.778,49

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si rappresentano di seguito le quote del Fondo non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque destinate al finanziamento di istituti contrattuali che non possono essere oggetto di negoziazione per la loro natura obbligatoria secondo il CCNL vigente, quali ad esempio: retribuzione di posizione d'incarico parte fissa, indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ecc.

Anno 2022:

Fondo retribuzione di posizione - art. 90	
RETRIBUZIONE FISSA CCNL	190.609,90
VARIABILE AZIENDALE	92.582,97
IND.STRUTTURA COMPLESSA	71.348,51
Totale utilizzo	354.541,38

Anno 2022:

Fondo retribuzione di risultato ed altri tratt. accessori - art 91	72.568,03
INDENN.INCARICO SOST.	7.800,00
RETRIB. DI RISULTATO	64.768,03
Totale utilizzo	72.568,03

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi disciplina i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per il mutamento e la revoca degli stessi, prevedendone anche i criteri di graduazione: ogni incarico dirigenziale viene pertanto pesato attraverso l'attribuzione di un punteggio a cui è correlato uno specifico valore della retribuzione di posizione, il cui valore annuo (comprensivo della tredicesima mensilità), nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dal CCNL vigente, è determinato moltiplicando il valore punto (valore complessivo del fondo/totale punteggi) per il punteggio attribuito all'incarico. Di seguito le fasce minime/massime di peso per ogni tipologia di incarico:

[A 1] Unità Operativa ad elevata complessità: la fascia di punteggio tra 95 e 100;

[A 2] Unità Operativa a complessità standard: la fascia di punteggio tra 92 e 94;

[B 1] Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale: la fascia di punteggio tra 57 e 80*;

**con maggiorazione fino ad un massimo di ulteriori 11 punti per la UOSD Sistemi Informativi in ragione della specifica complessità e valenza strategica rispetto agli obiettivi di programmazione regionale*

[B 2] Unità Operativa semplice: la fascia di punteggio tra 53 e 56.

Il regolamento prevede che in sede di prima applicazione il valore punto, calcolato sulla base degli incarichi attuali e di quelli che si intendono attribuire entro l'anno, è fissato in € 300,00 (con arrotondamento dell'importo annuo fino alle centinaia); pertanto i valori minimi/massimi correlati per ciascuna tipologia di incarico risultano essere:

tipologia incarico	minimo	massimo		
A1	€ 28.500,00	€ 30.000,00		
A2	€ 27.600,00	€ 28.200,00		
B1*	€ 17.100,00	€ 24.000,00	*B1 MAGG	€ 27.300,00
B2	€ 15.900,00	€ 16.800,00		
Inc. Prof.	€ 6.000,00	€ 16.500,00		

Inoltre, l'ipotesi disciplina all'art.11 il caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito ai sensi del combinato disposto dell'art.31 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 71 comma 8, un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico: in tal caso al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art.31 comma 3 del CCNL 17.12.2020.

Le risorse complessivamente destinate a valere sul Fondo posizione ammontano ad € 208.669,08:

- € 168.233,08 per la graduazione degli incarichi;
- € 40.436 per applicazione art.31 CCNL 17/12/2020 - clausola di salvaguardia.

Le risorse dei fondi contrattuali risultano pertanto complessivamente destinate al finanziamento di istituti contrattuali specificamente individuati dal CCNL di riferimento e dalle contrattazioni integrative.

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non si evidenziano ad oggi risorse ancora da destinate per le annualità in oggetto

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2022

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 427.109,41
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 208.669,08
Risorse graduazione incarichi	168.233,08
Risorse clausola di salvaguardia art.31 CCNL 17/12/2020	40.436,00
	208.669,08
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 635.778,49

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. *Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi.

b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

Parte non pertinente

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:*

Parte non pertinente

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Anno 2022

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€	635.778,49
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€	-
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	635.778,49

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€	427.109,41
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€	208.669,08
Risorse graduazione incarichi	168.233,08	
Risorse clausola di salvaguardia art.31 CCNL 17/12/2020	40.436,00	
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€	

Confronto con il fondo certificato l'anno immediatamente precedente a quello oggetto di contrattazione

Anno 2021

- -Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€	463.433,98
- -Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	€	190.448,51
- -Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	
- -Totale poste di certificazione del Fondo sottoposte a certificazione	€	653.882,49

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della

gestione

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2022, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane al Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base ad un processo di elaborazione di stima del costo complessivo del personale (con riferimento anche al Piano dei Fabbisogni di Personale) che tiene conto anche delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi, degli obiettivi di costo regionale e della spesa complessiva del personale.

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni e l'eventuale aggiornamento dei costi e delle risorse di competenza in occasione dei CEPA trimestrali.

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi oggetto di certificazione e della spesa complessiva del personale.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da evidenza della gestione e dell'utilizzo dei diversi fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. Consente altresì di accertare eventuali economie di gestione del fondo.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le previsioni di costo del personale registrate nel BPEO 2022, pari ad € 189.990.694,27, ricomprendono le risorse costituite dai fondi contrattuali 2022 e relativi oneri. Esse sono oggetto di verifica ed aggiornamento in occasione dei C.E.P.A. trimestrali.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti non ancora liquidate sono invece allocate in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti" e i correlati oneri riflessi previdenziali, a carico dell'Azienda, trovano copertura sotto la voce "D.X) Debiti V/Istituti Previdenziali assistenziali e sicurezza sociale".

Il Direttore Amministrativo
(dott.ssa Michela Conte)

