



## VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 19 ottobre 2020 alle ore 14.00, presso la sede dell'UOC Gestione Risorse Umane sita al piano terra della Palazzina Uffici del P.O. Bassano, ha luogo l'incontro con le OO.SS. della dirigenza Area Sanità, convocate con nota n. prot n.78227 del 16.10.2020 per la sottoscrizione in via definitiva del contratto collettivo integrativo aziendale in materia di:

- verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19,
- nuovo regolamento aziendale in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19/12/2019 triennio 2016-2018 Area Sanità,

siglato in ipotesi il 16 settembre 2020 e del quale il Collegio Sindacale ha esaminato le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria senza rilievi, attestandone la compatibilità normativa con i vincoli di bilancio nel verbale n. 10 del 09.10.2020.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Resp.le UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Distretto 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
<b>per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	
per ANAAO ASSOMED DR.SSA MAIRA ZOPPELARO	
per CIMO DR. FABRIZIO DAL FARRA	
per FP CGIL SIG. M. DONATI LARA	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL	
per AAROI EMAC	
per FVM DR. BERTO FABRIZIO	
per FASSID DR. DAVIDE ALBIERO	
per FESMED	
per ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	

Le parti sottoscrivono i seguenti accordi.



C.C.N.L. AREA SANITA' TRIENNIO 2016-2018: VERIFICA DEI PROGETTI AZIENDALI PER  
REMUNERAZIONE DIRIGENTI IMPEGNATI NELL'EMERGENZA COVID-19.(DGRV  
715/2000)

*Alf*

*Alb*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## Verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19

### LE PARTI

VERIFICATA in data odierna l'applicazione dell'accordo in materia di remunerazione dell'impegno nell'emergenza epidemiologica da Covid -19 sottoscritto in data 26 agosto 2020 in applicazione della DGR 715/2020,

### CONCORDANO

- di riconoscere ad integrazione del predetto accordo e a valere sulle risorse in esso individuate ancora disponibili le progettualità afferenti alla 2 ^ fascia – media per i dirigenti farmacisti dell'UOC Farmacia e per i dirigenti veterinari dell'UOC Servizio Veterinario Igiene degli Alimenti di Origine Animale; di riconoscere altresì ulteriore progettualità alla 1^ fascia – alta per l'UOC Laboratorio Analisi.

### Letto approvato e sottoscritto

#### Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse

Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto

Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello

Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Resp.le UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio

Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori

Direttore Distretto 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa

Direttore Distretto 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò;

Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello

#### per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:

per ANAAO ASSOMED *dr. L. FAIRA DOPPELLETTO*

per CIMO *dr. DAL FARRA FABRIZIO*

per CGIL MEDICI *dr. DONATI LARA*

per CISL MEDICI

per UIL MEDICI

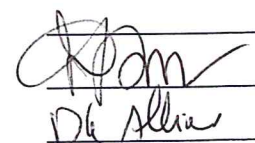
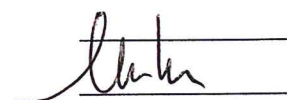
per AAROI EMAC

per FVM *dr. BERTIO FABRIZIO*

per FASSID *dr. ALBIERO DAVIDE*

per FESMED

per ANPO ASCOTI FIALS





## REGOLAMENTO DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA SANITARIA

### PREMESSA

Il presente regolamento disciplina l'individuazione, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti dell'Area Sanità - ruoli: Medico, Veterinario, Sanitario (Biologi, Chimici, Farmacisti, Fisici, Psicologi) e delle Professioni Sanitarie - in applicazione di quanto disposto dal vigente C.C.N.L. Area Sanità 2016-2018 in materia e in coerenza con l'assetto organizzativo previsto nell'Atto Aziendale di cui alla deliberazione n.493 di reg. del 08.04.2020.

Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari 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 ricoprire 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 per la retribuzione degli incarichi", sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti nell'Azienda.

### TIPOLOGIE, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

#### Art. 1 – Tipologia degli incarichi

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.

Le tipologie d'incarico conferibili ai dirigenti dell'area di contrattazione in parola sono così individuate:

- Incarichi gestionali ex art. 18, comma 1, par. I:
  - [A] di direzione di Unità Operativa Complessa (sono ricompresi l'incarico di Distretto Socio-Sanitario, di Presidio Ospedaliero) art. 18, comma 1, par. I, lett. a)
  - [B1] di direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale art. 18, comma 1, par. I, lett. b)



- [B2] di direzione di Unità Operativa Semplice articolazione interna di Unità Operativa Complessa art. 18, comma 1, par. I, lett. c)
- Incarichi professionali ex art. 18, comma 1, par. II:
  - [CD] di altissima professionalità a valenza dipartimentale ex art. 18, comma 1, par. II, lett. a1)
  - [CC] di altissima professionalità articolazione interna di Unità Operativa Complessa ex art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)
  - [C1 e C2] di alta specializzazione ex art. 18, comma 1, par. II, lett. b)
  - [C3 e C4] di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo ex art. 18, comma 1, par. II, lett. c)
  - [D] di base ex art. 18, comma 1, par. II, lett. d)

Il presente regolamento definisce l'articolazione delle tipologie di incarichi di cui ai precedenti punti.

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

Con separato atto l'Azienda provvede altresì all'istituzione degli incarichi delle funzioni dirigenziali, secondo le tipologie di incarichi indicate nel presente regolamento.

La definizione/istituzione degli incarichi professionali avviene sulla base delle esigenze organizzative dell'Azienda e sono conferiti nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo contrattuale destinato.

Nello specifico degli incarichi di altissima professionalità il numero di posizioni dirigenziali istituibili non può superare:

- per gli incarichi [CD] il 3% arrotondato all'unità superiore del numero degli incarichi [C1,C2,C3,C4];
- per gli incarichi [CC] il 7% arrotondato all'unità superiore del numero degli incarichi [C1,C2,C3,C4].

La mappatura dei predetti incarichi è soggetta a periodica revisione.

Dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono fatti salvi, in prima istanza, quale mappatura di partenza, l'insieme degli incarichi in essere nell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana.

## **Art. 2 - Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett.a)**

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. Sono ricompresi l'incarico di Distretto Socio-Sanitario, di Presidio Ospedaliero.



L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa comporta la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dall'Atto Aziendale.

Gli incarichi di Direzione di Dipartimento non sono oggetto di graduazione e pertanto il fondo di posizione non finanzia la maggiorazione della retribuzione di posizione, parte variabile, onere che grava sul bilancio aziendale.

Le Unità Operative Complesse è sono articolate in applicazione dell'art. 91 comma 3 del CCNL 19.12.2019 nelle seguenti tipologie:

- Strutture Area Chirurgica **(A1)**
- Strutture Area Medica/Dirigenza Sanitaria/Dirigenza professioni sanitarie **(A2)**.
- Strutture Area Territorio/Dirigenza Veterinaria **(A3)**.

**Art. 3 – Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice Dipartimentale o Distrettuale art. 18, comma 1, par. I, lett. b)**

La direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale comporta la gestione di una Struttura (U.O.S.D.) che è articolazione interna di un Dipartimento o di un Distretto Socio-Sanitario o di Staff alla Direzione aziendale; include necessariamente ed in via prevalente la diretta responsabilità di gestione di risorse umane e tecnologiche/strumentali. Ove previsto può comportare anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie (negoiazione di budget).

**Art. 4 – Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)**

La direzione di Unità Operativa Semplice articolazione interna di Unità Operativa Complessa comporta la gestione di una Struttura (U.O.S. di U.O.C.) incardinata nell'ambito di una Struttura Complessa. E' di rilevanza strategica interna alla Struttura Complessa, include necessariamente ed in via prevalente la diretta responsabilità di gestione di risorse umane e tecnologiche/strumentali.

**Art.5 – Incarico di natura professionale di Altissima Professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)**

Gli incarichi professionali di Altissima Professionalità sono articolati in due livelli:

**1° livello: di altissima professionalità a valenza dipartimentale – CD:**

Elementi caratterizzanti l'incarico:

l'incarico è funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa
assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie
rappresenta - sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento - un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero Dipartimento/Distretto Socio-Sanitario,

*[Handwritten signatures and initials: A1, A2, A3, and other illegible marks]*



all'interno di ambiti specifici

**2° livello: di altissima professionalità articolazione interna di Unità Operativa Complessa –CC:**

Elementi caratterizzanti l'incarico:

l'incarico è funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa
assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie,
rappresenta - sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento - un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta Struttura o Strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari

**Art. 6 –Incarico di natura professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)**

E' funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa o Semplice, assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla Struttura organizzativa di riferimento, e ne rappresenta il riferimento per l'acquisizione/consolidamento delle conoscenze/competenze delle attività svolte nell'ambito della Struttura di appartenenza; è articolazione funzionale caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie; si articola in due livelli:

**1° livello: Incarico di referente di attività specialistica C1 (Alta specializzazione consolidata).**

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina / area specialistica di appartenenza</li> <li>- Autonomia operativa di tale attività</li> </ul>	Gerarchia d'importanza Alta e consolidata
	Grado complessità Alta e consolidata
	Valenza strategica Alta e consolidata

**2° livello: Incarico di referente di attività specialistica C2 (Alta specializzazione).**

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina / area specialistica di appartenenza</li> <li>- Autonomia operativa di tale attività</li> </ul>	Gerarchia d'importanza Alta
	Grado complessità Alta
	Valenza strategica Alta

**Art. 7 –Incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)**

E' funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa o Semplice prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche, può includere un'autonomia operativa; si articola in due livelli:

*[Handwritten signatures and initials: L, AL, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]]*



**3° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3**

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competenza nello svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza</li> <li>- Preparazione professionale consolidata caratterizzata da buona autonomia nei processi nell'area di appartenenza</li> </ul>	Gerarchia d'importanza consolidata
	Grado complessità consolidata
	Valenza strategica consolidata

**4° livello: Incarico di specialista dirigente formato C4**

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superamento della verifica del Collegio Tecnico al compimento dei 5 anni di servizio e pertanto il possesso di accertate attitudini dirigenziali e capacità professionali</li> </ul>	Gerarchia d'importanza
	Grado complessità
	Valenza strategica

**Art. 8 - Incarico professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)**

E' funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa o Semplice, ha un preciso ambito di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile delle Struttura di appartenenza e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività (detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione/verifica contrattualmente previste):

**5° livello: Incarico a dirigente di nuova assunzione D**

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superamento periodo di prova</li> </ul>	Gerarchia d'importanza
	Grado complessità
	Valenza strategica

I valori annui della retribuzione di posizione (comprensivi della tredicesima mensilità) sono indicati nella tabella allegata al presente Regolamento.

**Art.9 - Incarichi e carriere**

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato deve essere attribuito un incarico e in particolare l'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico al raggiungimento dei cinque anni di attività produce, tra l'altro, la possibilità di attribuire un incarico diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli previsti dall'art. 18, comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett.a), b) e c) del C.C.N.L stipulato il 19 dicembre 2019.

Pertanto al dirigente, compiuti i cinque anni di attività e dopo aver ottenuto la valutazione positiva, sarà attribuito uno degli incarichi sopra indicati con le modalità di cui all'art. 13 del presente Regolamento.



### Art. 10 - La graduazione delle funzioni dirigenziali.

La **graduazione delle funzioni dirigenziali** è finalizzata a determinare il peso economico dei singoli incarichi conferiti dall'Amministrazione sulla base del contesto organizzativo ed operativo esistente in quel periodo. Alla graduazione delle funzioni dirigenziali è quindi correlata la cosiddetta retribuzione di posizione.

La graduazione delle funzioni dirigenziali presuppone l'assegnazione di uno **specifico peso ad ogni tipologia di incarico**.

Ad ogni tipologia di incarico è, inoltre, assegnato un valore economico garantito denominato **retribuzione di posizione standard**, di cui alla **tabella allegata** al presente regolamento; tale valore viene riportato nel contratto individuale di attribuzione dell'incarico sottoscritto tra le parti.

La retribuzione di posizione standard (in quanto individuata a priori e quindi su base teorica) può essere soggetta a variazioni in positivo e negativo, in base all'applicazione della graduazione delle funzioni, secondo i meccanismi più dettagliatamente esplicitati negli articoli 8 e 9 del Regolamento di cui alla deliberazione n. 124 del 7.02.2018.

Ad ogni tipologia di incarico è, inoltre, associata una specifica fascia di possibile variazione entro la quale dovrà comunque essere sempre ricompresa la retribuzione di posizione complessiva annua (comprensiva di tredicesima mensilità) derivante dall'applicazione della graduazione delle funzioni dirigenziali. I valori minimi sono quelli della retribuzione di posizione – parte fissa come definiti nelle tabelle di cui all'art.91 comma 3 del CCNL 19.12.2019; i valori massimi sono confermati in quelli della tabella allegata al Regolamento di cui alla deliberazione n. 124 del 7.02.2018, come modificata con deliberazione n.1470 del 23.10.2019. I valori delle fasce di variazione massima relativi ai nuovi incarichi di tipologia CD e CC sono equivalenti ai valori degli incarichi rispettivamente B1 e B2.

I parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali come individuati nel presente regolamento sono sottoposti a periodica revisione.

L'applicazione delle graduazioni come sopra riportato dovrà garantire, in ogni caso, la retribuzione parte fissa stabilita all'art.91 comma 3 del CCNL19.12.2019. Nel caso il dirigente sia a rapporto non esclusivo, la parte fissa viene decurtata nella misura prevista di cui all'art. 91, comma 11; per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, sulla base dell'effettiva anzianità maturata e dell'incarico conferito, sono garantiti i valori minimi annui lordi comprensivi di tredici mensilità della parte fissa e della parte variabile di cui all'art. 92 del medesimo CCNL.

In nessun caso l'erogazione delle quote di retribuzione di posizione annua potrà eccedere la disponibilità del fondo.

### ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

#### Art. 11 - Modalità di attribuzione e contenuti del disciplinare d'incarico

Fermi i requisiti e le modalità di accesso previsti dalle disposizioni legislative



nazionali/regionali e contrattuali in materia, a tutti i dirigenti dipendenti dell'Azienda è conferibile un incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. I, par. II del CCNL 19.12.2019 con possibilità di sviluppo di carriera nei due percorsi (GESTIONALE-PROFESSIONALE) e di transito dall'uno all'altro:

- ai dirigenti con esperienza professionale maturata complessiva pari o superiore a 5 anni nella qualifica dirigenziale del S.S.N., sono conferibili gli incarichi dirigenziali tra quelli contemplati all'art. 18, comma 1, par. I, lett.a), b), c), par. II, lett. a), b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché, alle attitudini e capacità professionali acquisite del singolo dirigente;

- ai dirigenti con esperienza professionale maturata complessiva inferiore a 5 anni nella qualifica dirigenziale del S.S.N., anche neo-assunti superato il periodo di prova, sono conferibili solo incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d);

- le diverse tipologie d'incarico non sono cumulabili tra loro (fatto salvo il mantenimento della titolarità dell'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa da parte del dirigente nominato anche Direttore di Dipartimento);

Esperienza professionale maturata complessiva (art. 18, comma 4)

Nel computo degli anni, ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, sia a rapporto di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato, con e senza soluzione di continuità, svolti presso Aziende/Enti di cui all'art. 6 C.C.N.Q. sottoscritto in data 13 luglio 2016 e in Ospedali/Strutture pubbliche dell'Unione Europea.

**11. 1) Modalità di conferimento degli incarichi**

Gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I, par. II sono conferiti a tempo determinato, con le modalità seguenti:

1) espletamento delle procedure previste dalla vigente Legislazione nazionale/regionale (che ne disciplina anche i requisiti di accesso) per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. a);

2) emissione del 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 (generali/specifici) di partecipazione, e la modalità ed il termine di presentazione dell'istanza di partecipazione, per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c)

Selezione interna:

- è affidata al Direttore del Dipartimento/Distretto di afferenza, sentiti i Direttori delle U.O.C. incardinate, per l'incarico di direzione dell'U.O.S.D./T. di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b);

- è affidata al Direttore dell'U.O.C. di afferenza, per l'incarico di direzione dell'U.O.S. articolazione di U.O.C. di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. c);

- è affidata al Direttore della Struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto, per gli incarichi professionali di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. a), b), c).

Ae

Am

Am

Am

Am

Am



Individuazione del dirigente idoneo:

Viene effettuata mediante la valutazione comparata dei curricula dei candidati (con facoltà di procedere ad un eventuale colloquio con i dirigenti potenzialmente incaricabili), tenuto conto delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione all'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre Aziende/Enti equiparabili) o esperienze documentate di studio/ricerca presso Istituti di rilievo nazionale e/o internazionale, tenuto conto dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale delle performance organizzativa ed individuale, tenuto conto 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.

Proposta del dirigente al quale affidare l'incarico:

Deve essere adeguatamente motivata, condivisa con i Direttori di cui al precedente punto "Selezione Interna", deve contenere gli obiettivi generali da conseguire, ed inviata al Direttore Generale per l'eventuale nomina, per il tramite dell'UOC Gestione Risorse Umane.

Conclusione:

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 presa d'atto della conclusione della selezione con contestuale eventuale conferimento dell'incarico dirigenziale, accertata e verificata la correttezza della procedura e il possesso dei requisiti previsti da parte del dirigente incaricato;

3) attribuzione diretta, con relativo atto del Direttore Generale predisposto dall'U.O.C. Gestione Risorse Umane:

- per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) ai dirigenti con un'esperienza professionale maturata complessiva inferiore a 5 anni nella qualifica dirigenziale nel S.S.N. (anche ai dirigenti neo-assunti superato il periodo di prova) ed in possesso delle valutazioni positive nelle verifiche contrattualmente previste, in assenza di sanzioni/procedimenti disciplinari nell'arco dell'esperienza professionale maturata, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo la data di assunzione o il superamento del periodo di prova;

- per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. c) con valore economico minimo di cui alle Tabelle art. 91, comma 3 ai dirigenti al compimento del quinquennio di esperienza professionale, ed in possesso delle valutazioni positive nelle verifiche contrattualmente previste, in assenza di sanzioni/procedimenti disciplinari nell'arco dell'esperienza professionale maturata, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del relativo contratto.

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

**11. 2) Durata degli incarichi**

Fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo e fatta salva la possibilità di

*M*

*AL*

*Oru*

*Deval*

*lu<sup>2</sup>*  
*ca*

*PO*  
*my*



recesso, da parte del dirigente incaricato, ivi previste dalle specifiche vigenti normative:  
- gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. a), b), c), par. II, lett. a), b), c) hanno una durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni;  
- gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) hanno una durata non superiore a 5 anni.

### **11. 3) Contratto individuale di incarico**

Il conferimento degli incarichi di cui all'art. 18, comma 1, par. I, par. II comporta la sottoscrizione di un Contratto individuale d'incarico (che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro) che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi:

- denominazione/oggetti/obiettivi generali da conseguire/durata/retribuzione di posizione standard spettante.

Tale Contratto è sottoscritto entro il termine massimo di 30 giorni, salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza del consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine, non si può procedere al conferimento dell'incarico.

Eventuali modifiche di uno degli aspetti del Contratto in essere dovranno essere preventivamente comunicate al dirigente incaricato per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine di 30 giorni. In assenza di sottoscrizione del Contratto non potrà essere erogato la relativa retribuzione spettante.

### **Art. 12 valutazione a fine incarico dirigenziale**

Tutti i dirigenti con incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. I, par. II sono sottoposti alle valutazioni/verifiche annuali (art. 57, comma 4) 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<sup>a</sup> e II<sup>a</sup> ISTANZA - delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti nell'espletamento dell'incarico stesso (art. 57, comma 2, lett. a), nel rispetto dei principi di cui all'art. 56 comma 4 del CCNL 19.12.2019; in particolare, in I<sup>a</sup> istanza, il valutatore è soggetto a diretta conoscenza dell'attività del valutato

Per la valutazione di II<sup>a</sup> istanza, è costituito il Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 19.12.2019, 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<sup>a</sup> istanza del valutato, lo stesso può essere sostituito da un altro Direttore di Dipartimento della medesima area o dal Direttore di Articolazione Aziendale/Direttore di Area);

- Componenti: n.2 Direttori di Unità Operativa Complessa, di cui almeno uno della medesima specifica disciplina o profilo del valutato (in caso di assenza, o nel caso si debba astenere perché valutatore di I<sup>a</sup> istanza del valutato, Dirigenti titolari di incarico con graduazione maggiore del valutato, di cui almeno uno nella medesima specifica disciplina o profilo del valutato).

Il Collegio può svolgere i propri lavori anche a mezzo collegamento video, da remoto.

### **12. 1) Effetti della valutazione positiva**

L'esito positivo della valutazione/verifica dei dirigenti alla scadenza dell'incarico dirigenziale conferito di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. a), b), c), par. II, lett. a), b), c) realizza la condizione per:

AG

Chy

Davol

my

lu<sup>2</sup>

Ar 6

h

AD



- la conferma/rinnovo dell'incarico già assegnato;
- o il conferimento di altro incarico dirigenziale della medesima tipologia, con pari/superiore rilievo gestionale/professionale, ed economico;
- o il conferimento di altro incarico dirigenziale di diversa tipologia, anche di minor valore economico, in relazione a intervenute motivate esigenze organizzative e/o processi riorganizzativi aziendali (art. 9, comma 32, D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010).

La conferma/rinnovo dell'incarico già assegnato o il conferimento di altro incarico dirigenziale in argomento avvengono senza l'attivazione delle procedure di cui al paragrafo 3.1) e comportano la sottoscrizione del Contratto individuale d'incarico.

L'esito positivo della valutazione/verifica alla scadenza dell'incarico conferito per i soli dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) prima del compimento del quinquennio di esperienza professionale nella qualifica dirigenziale nel S.S.N. è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico stesso.

### **12. 2) Effetti della valutazione negativa**

L'esito negativo della valutazione/verifica alla scadenza dell'incarico conferito per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. a) comporta:

- la perdita dell'incarico assegnato;
- il mantenimento in servizio (congelando contestualmente un posto vacante di dirigente) e il conferimento di un incarico dirigenziale, di minor valore economico, di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c);
- la decurtazione della retribuzione di posizione (rispetto all'incarico perdente) nella misura non superiore al 40%, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito (art. 62, comma 5);
- la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore (art. 89);
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste all'art. 106.

L'esito negativo della valutazione/verifica alla scadenza dell'incarico conferito per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c) comporta:

- la perdita dell'incarico assegnato;
- il conferimento di un incarico dirigenziale, di minor valore economico, di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. a), b), c);
- la decurtazione della retribuzione di posizione (rispetto all'incarico perdente) nella misura non superiore al 40%, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito (art. 62, comma 5);
- il ritardo di 1 anno dell'attribuzione dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;
- nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione;
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste all'art. 106.

L'esito negativo della valutazione/verifica per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) al compimento del quinquennio di esperienza professionale nella qualifica dirigenziale nel S.S.N. comporta:

- il ritardo di 1 anno dell'attribuzione dell'indennità di esclusività;
- il ritardo di 1 anno al conferimento dell'incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. c) con valore economico minimo di cui alle Tabelle all'art. 91, comma 3;
- il ritardo di 1 anno per l'accesso alle procedure previste per l'eventuale conferimento di un

AG

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b);  
- nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e al conferimento/accesso di un incarico dirigenziale;  
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste all'art. 106.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali in argomento avvengono senza l'attivazione delle procedure di cui al paragrafo 3.1) e comportano la sottoscrizione del Contratto individuale d'incarico.

### **12. 3) Penalizzazione per mancata acquisizione dei crediti ECM**

Premesso che l'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 50, comma 2, del CCNL 19.12.2019, dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, ai sensi dell'art. 50, comma 5, del CCNL 19.12.2019 viene stabilito che:

- nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs. n.502 del 1992 e s.m.i.; ne consegue per tali casi l'Azienda non intraprende iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del CCNL 19.12.2019;

- ove, viceversa la garanzia venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà la seguente penalizzazione: il valutatore di I istanza e il Collegio Tecnico procederanno ad applicare - secondo prudente e motivata valutazione - una riduzione sul punteggio totale ottenuto dal dirigente nella scheda di verifica di fine incarico, rapportata in base al grado di mancata acquisizione dei crediti ECM, da un minimo di 5 % ad un massimo di 30 %.

Sono comunque considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

### **Art. 13 - Revoca degli incarichi dirigenziali**

Può essere disposta la revoca, prima della scadenza, dell'incarico dirigenziale conferito di cui all'art. 18, comma 1, par. I, par. II, - che avviene con atto scritto e motivato - per:

- i motivi di cui all'art. 15 ter, comma, 3 D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;
- anticipata attivazione della valutazione/verifica in - I<sup>a</sup> e II<sup>a</sup> ISTANZA (art. 57, comma 2, lett. a) a partire dalla seconda valutazione/verifica annuale negativa (art. 57, comma 4) secondo quanto previsto dall'art. 30 CC.CC.NN.LL. 3.11.2005;
- il venir meno dei requisiti previsti per l'affidamento dell'incarico;
- motivate esigenze organizzative e/o processi riorganizzativi aziendali (art. 1, comma 18, D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011).

La revoca dell'incarico dirigenziale produce gli effetti di cui al precedente art.14, fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste all'art. 106.



**Art. 14 – Norma finale e transitoria**

In applicazione dell'art. 1, comma 18, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni con legge 14 settembre 2011, n. 148 e s.m.i., che disciplina le modalità di passaggio del personale avente qualifica dirigenziale ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto, prevista dalla normativa o dal contratto, e applicabile anche nei confronti di Enti e Aziende del SSN, come da parere fornito dall'Aran alla Regione del Veneto con nota prot. n. 2393 del 6 marzo 2013, l'Azienda può disporre, prima della scadenza dell'incarico ricoperto, l'assegnazione ad altro incarico. In tal caso il Dirigente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento, a condizione dell'esistenza della compatibilità finanziaria negli appositi fondi contrattuali.

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.

Il presente Regolamento sostituisce il Regolamento di Individuazione, Graduazione e Attribuzione degli Incarichi della Dirigenza Medica e Veterinaria di cui alla deliberazione n. 124 del 07.02.2018, e n.1470 del 23.10.2019, con la precisazione che gli incarichi di tipologia C0 previsti nel precedente Regolamento sono ad esaurimento, e fatte salve del precedente Regolamento:

- l'applicazione delle fasce massime della retribuzione di posizione della tabella ad esso allegata (con adeguamento della fasce massime di A1 – A2 e A3 a, rispettivamente, € 26.000 – 25.000- 24.000), che vengono estese anche alla Dirigenza Sanitaria;
- quanto stabilito all'art. 8 per la determinazione della retribuzione di posizione annua sulla base della graduazione delle funzioni dirigenziali, e all'art.9 per la determinazione quota del fondo disponibile per la retribuzione di posizione.

Alla scadenza dei contratti di tipologia C0 si dovrà provvedere secondo quanto previsto dalla disciplina contrattuale vigente.

Il presente Regolamento sostituisce altresì 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 Sanitaria.

Gli incarichi di natura professionale di tipologia C1-C2-C3-C4-D previsti dai precedenti Regolamenti e già assegnati all'entrata in vigore del presente Regolamento corrispondono rispettivamente agli incarichi di natura professionale di tipologia C1-C2-C3-C4-D di cui ai precedenti artt. 6 (tipologie C1-C2) e 7 (tipologie C3-C4) e 8 (tipologia D).


**ALLEGATO - Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali**

Tipologia incarichi	Codice	Posizione standard	Peso
INCARICHI GESTIONALI			
<b>Struttura complessa</b>			
-Area chirurgica	A1	23.000	3,83
-Area Medica/Dirigenza Sanitaria/Dirigenza professioni sanitarie	A2	22.000	3,67
-Area Territoriale/Dirigenza Veterinaria	A3	21.000	3,50
<b>Struttura Semplice valenza Dipartimentale o Distrettuale</b>			
Struttura Semplice	B1	16.000	2,67
	B2	14.000	2,33
INCARICHI PROFESSIONALI			
<b>Incarico di Altissima Professionalità a valenza Dipartimentale</b>			
Incarico di Altissima Professionalità articolazione Strutt. Compl.	CD	16.000	2,67
	CC	14.000	2,33
<b>Incarico di alta specializzazione consolidato</b>			
Incarico di alta specializzazione	C1	13.000	2,17
	C2	11.000	1,83
<b>Incarico di natura professionale consolidata</b>			
Incarico di specialista dirigente formato (> 5 anni)	C3	8.000	1,33
	C4	6.000	1
<b>Incarico a dirigente di nuova assunzione (&lt; 5 anni)</b>			
	D	1.500	0



