

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		Accordi 02.09.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Direttore UOC Direzione Medica Bassano Direttore UOC Direzione Medica Santorso Direttore del Dipartimento di Prevenzione Direttore Distretto 1 Bassano Direttore Distretto 2 Alto Vicentino Direttore UOC Gestione Risorse Umane</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ANAAO ASSOMED CIMO CGIL MEDICI CISL MEDICI AAROI EMAC FVM FASSID FESMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI UIL MEDICI</p>
Soggetti destinatari		Dirigenti Medici e Veterinari
Materie trattate dal contratto integrativo		<ol style="list-style-type: none"> 1. Retribuzione di risultato anno 2018 – destinazione risorse residue anni precedenti; 2. Retribuzione di risultato anno 2019 – destinazione risorse residue anno 2018; 3. Modifica Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Chiesto con la presente nota
	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. 121 del 30.01.2019, è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e dalle Linee di Indirizzo definite dalla Regione Veneto con DRGV n.140 del 16.02.2016.
		Con deliberazione n. 120 del 30.1.20179 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019 – 2021
		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 2018 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

C.C.N.L. AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 DEL 17/10/2008 E CCNL PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009 DEL 06/05/2010: RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018 – DESTINAZIONE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI

Norme contrattuali e disposizioni della Regione Veneto e della Ragioneria Generale dello Stato

L'art. 4, comma 2, lett. B) punto 4 del CCNL 3.11.2005 ha previsto, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, in altre parole le modalità di distribuzione del fondo di risultato.

L'articolo 50 CCNL 8 giugno 2000 come integrato e modificato dall'articolo 54 e dall'articolo 49 del CCNL 03.11.2005 e l'articolo 60 CCNL 5 dicembre 1996 confermato dall'articolo 51 del CCNL 8 giugno 2000 prevedono che eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e nel fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al rispettivo fondo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Con Circolare del 2 maggio 2012, n. 16 per oggetto "Il conto annuale 2011 - rilevazione prevista dal Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", la Ragioneria Generale dello Stato ha chiarito, tra l'altro (v. le istruzioni specifiche di comparto, tab. 15 – monitoraggio della contrattazione integrativa - personale dirigenza medico-veterinaria, a pag.190), che per quanto concerne la costituzione dei fondi, la voce Risorse Variabili ricomprende anche Somme non utilizzate Fondi anni precedenti. Nello specifico, la Circolare 16/2012 precisa che la stretta previsione contrattuale, nel caso del Servizio sanitario nazionale, prevede che l'integrale utilizzo delle risorse certificate nei tre Fondi per la retribuzione accessoria venga realizzato attraverso il finanziamento del Fondo produttività del medesimo anno, e quindi la voce "Somme non utilizzate Fondo/i anno precedente" dovrebbe conseguentemente essere sempre nulla. Tale voce è stata tuttavia inserita nella tabella 15 del personale dirigente del Ssn per rispondere a due differenti esigenze:

- a) casi di forza maggiore, opportunamente documentati, riferiti a risorse non utilizzate rese eccezionalmente disponibili successivamente alla definitiva chiusura della contabilità dei Fondi dell'anno;
- b) specifiche clausole degli accordi integrativi, formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dei Ccnl ma in ossequio al principio dell'art. 7 c. 5 del d.lgs. 165/2001 che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, destinano al Fondo produttività dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi dell'anno precedente.

Il CCNL 17 ottobre 2008 prevede che il contratto integrativo aziendale della dirigenza medica veterinaria ha durata quadriennale e possibilità di rinnovo della parte economica con cadenza biennale. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale (articolo 4).

La circolare regionale n. 234960 del 15.06.2017 ad oggetto "Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali" ricorda l'obbligo di utilizzare integralmente per le finalità loro proprie i fondi contrattuali limitando l'entità dei residui.

La lett. y) dell'allegato A alla DGRV 2174 del 23 dicembre 2016 che prevede la valorizzazione degli incarichi dirigenziali ad interim o di coordinamento nelle aziende che hanno incorporato altre aziende ai sensi dell'articolo 14 della L.R. 19/2016

Tipologia del contratto decentrato oggetto di certificazione

L'accordo stipulato dalle parti è inquadrabile nella tipologia dei c.d. contratti integrativi economici ossia quegli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale ed è riferito a una specifica annualità.

Articolato del contratto

Le parti

- richiamato il CCIA del 06.02.2018 in materia di sistema premiante dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria" che si allega alla presente per completezza (ALL.A),
- preso atto della validazione da parte del OIV della Relazione sulla Performance anno 2018 in data 10 luglio 2019 e della conseguente fase di erogazione dei saldi dei premi correlati alla performance 2018,
- rilevato l'ammontare delle risorse residue dei fondi contrattuali relative agli anni precedenti al 2018 pari a € 485.094,51,

hanno concordato di destinare le risorse residue relative agli anni precedenti al 2018 al fondo di risultato anno 2018 secondo le percentuali di suddivisione in quote del fondo di risultato previste dal CCIA del 06.02.2018 per l'anno 2018 indicate nell'Appendice I del CCIA 06.02.2018.

Le risorse stabili del fondo di risultato anno 2018 e le risorse residue relative agli anni precedenti all'anno 2018, così confluite nel fondo di risultato anno 2018, verranno erogate integralmente per la valorizzazione della performance 2018 secondo i principi generali di differenziazione e funzionamento del sistema premiante definiti nel sopracitato CCIA del 06.02.2019, che collegano strettamente la retribuzione di risultato alla performance organizzativa ed individuale e prevedono la possibilità di misurare annualmente gli impegni aggiuntivi eccedenti l'attività ordinaria assunti dai singoli dirigenti e dalle diverse Unità Organizzative.

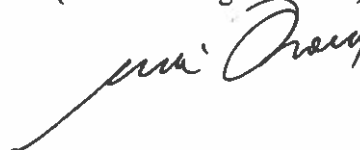
Infatti nell'individuazione del budget di struttura e della quota individuale verranno valorizzati:

- i dirigenti già titolari di struttura ai quali è stato affidato l'interim di ulteriore struttura o il coordinamento di più strutture (Qorg),
- le equipe e/o i dirigenti singoli impegnati negli obiettivi di miglioramento/cambiamento (Qc),
- le equipe e/o i dirigenti singoli impegnate a mantenere i livelli di attività richiesti nonostante il verificarsi di carenze di personale non imputabili all'Azienda (Qm),
- le equipe e/o i dirigenti singoli impegnate in progetti di particolare interesse aziendale assegnati in sede di budget (Qp).

Risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo e Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema incentivante contemperando il peso dei diversi fattori collegati alla performance organizzativa ed individuale incentiva gli obiettivi annualmente previsti nel piano della performance in coerenza con gli atti di programmazione generando un incremento della produttività del personale negli ambiti di maggiore interesse aziendale.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)



C.C.N.L. AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 DEL 17/10/2008 E CCNL PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009 DEL 06/05/2010: RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 – DESTINAZIONE RISORSE RESIDUE ANNO 2018

Norme contrattuali e tipologia del contratto decentrato oggetto di certificazione

L'art. 4, comma 2, lett. B) punto 4 del CCNL 3.11.2005 ha previsto, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, in altre parole le modalità di distribuzione del fondo di risultato.

Il CCNL 17 ottobre 2008 prevede che il contratto integrativo aziendale della dirigenza medica veterinaria ha durata quadriennale e possibilità di rinnovo della parte economica con cadenza biennale. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale (articolo 4).

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e il fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro possono a consuntivo non risultare integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al rispettivo fondo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo (articolo 50 CCNL 8 giugno 2000 e articolo 51 CCNL 8 giugno 2000).

Tipologia del contratto decentrato oggetto di certificazione

L'accordo stipulato dalle parti è inquadrabile prevalentemente nella tipologia dei c.d. contratti integrativi economici ossia quegli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale ed è riferito a una specifica annualità. Il Contratto integrativo interviene inoltre a modificare in parte la cornice di regole generali concordate nel CCIA del 06.02.2018 presenta pertanto parti della tipologia dei contratti integrativi normativi.

Articolato del contratto

Nella prima parte dell'accordo si dà evidenza alle risorse residue relative all'anno 2018 stimate a giugno 2019 in € 770.000,00 e dell'intenzione di confermare il sistema premiante definito CCIA del 06.02.2018 e la scheda di valutazione individuale in uso, fatta eccezione per i criteri di abbattimento della quota individuale.

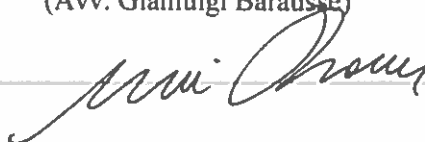
Nella parte dispositiva dell'accordo si è concordato di destinare le risorse residue relative all'anno 2018 stimate a giugno 2019 in € 770.000,00 al fondo di risultato anno 2019 secondo la suddivisione in quote del fondo di risultato prevista dal sistema premiante definito nel CCIA del 06.02.2018 e di modificare il criterio di abbattimento della quota individuale collegato alla scheda di valutazione individuale: i "*Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base*" e i "*Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base+1*" indicati a pagina 7 del CCIA del 06.02.2018 vengono sostituiti da quanto segue: "*Parametri di valutazione della Performance Individuale: per qualunque tipologia di incarico ricoperto dal dirigente valutato, percentuale (%) di quota individuale è riconosciuta in proporzione diretta al punteggio assegnato nella scheda individuale rapportato a 100 come massimo.*"

Infine viene confermata per la valutazione individuale di tutti i dirigenti medici veterinari dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana la scheda individuale già in uso nell'anno 2018.

Risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo e Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema incentivante mantiene la propria struttura volta al contemperamento del peso dei diversi fattori collegati alla performance organizzativa ed individuale e continuerà ad incentivare gli obiettivi annualmente previsti nel piano della performance in coerenza con gli atti di programmazione generando un incremento della produttività del personale negli ambiti di maggiore interesse aziendale.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)



C.C.N.L. AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 DEL 17/10/2008 E CCNL PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009 DEL 06/05/2010: RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 – MODIFICA REGOLAMENTO DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.

Norme contrattuali

Il CCNL 3.11.2005 ha stabilito, all'art. 6, comma 1, lett. b che i criteri generali per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali e quelli per l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità ai fini della retribuzione di posizione (cd. graduazione delle funzioni) siano oggetto di concertazione;

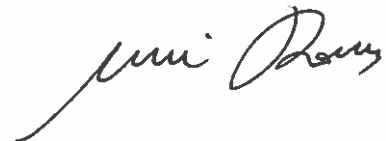
Tipologia del contratto decentrato oggetto di certificazione

L'accordo stipulato (~~ALL.B~~) dalle parti è inquadrabile nella tipologia dei c.d. contratti integrativi normativi in quanto modifica il regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Articolato del contratto

Le parti richiamato il CCIA del 06.02.2018 in materia di regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali che si allega per completezza (~~ALL.B~~) hanno concordato la modifica dello stesso prevedendo l'attribuzione economica annua comprensiva della tredicesima mensilità di €2.000,00 agli incarichi dei dirigenti medici con anzianità di servizio inferiore a 5 anni.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)



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

Oggetto del presente Modulo I della Relazione Tecnico Finanziaria sono:

- A) la costituzione in via provvisoria per l'anno 2019 dei fondi contrattuali aziendali previsti dal C.C.N.L. – Area Dirigenza Medica e Veterinaria – secondo biennio economico 2008-2009 del 6.5.2010
- B) ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 02.09.2019 in materia di:
 - Retribuzione di risultato anno 2018 – destinazione risorse residue anni precedenti;
 - Retribuzione di risultato anno 2019 – destinazione risorse residue anno 2018;
 - Modifica Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Con deliberazione n. 1218 del 28.08.2019 si è provveduto a costituire in via provvisoria per l'anno 2019 i fondi contrattuali aziendali dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria secondo la disciplina del C.C.N.L. – Area della Dirigenza Medica Veterinaria - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 06.05.2010, e del C.C.N.L. – Area della dirigenza Medica Veterinaria - biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 06/05/2010:

- fondo per l'indennità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità per direzione di struttura complessa;
- fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro;
- fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale - area della Dirigenza Medica e Veterinaria;

Per la determinazione dei fondi 2019 si è data applicazione al D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75, che all'art.23 comma 2, dispone "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

Di seguito sono illustrate le risorse dei fondi relative alla contrattazione integrativa oggetto della presente relazione, ovvero i fondi anni 2019, e inoltre le risorse derivanti da fondi anni precedenti al 2018 che alla data di sottoscrizione della contrattazione risultano non essere ancora erogate e che pertanto risultano quali incrementi *una tantum* a titolo di risorse variabili per l'anno 2018 (per il quale, si rammenta, è già intervenuta specifica certificazione da parte del Collegio Sindacale).

Si ricorda infatti che con Circolare del 2 maggio 2012, n. 16 per oggetto "Il conto annuale 2011 - rilevazione prevista dal Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", la Ragioneria Generale dello Stato ha chiarito, tra l'altro (v. le istruzioni specifiche di comparto, tab. 15 – monitoraggio della contrattazione integrativa - personale dirigenza medico-veterinaria, a pag.190), che per quanto concerne la costituzione dei fondi, la voce Risorse Variabili ricomprende anche Somme non utilizzate Fondi anni precedenti. Nello specifico, la Circolare 16/2012 precisa che la stretta previsione contrattuale, nel caso del Servizio sanitario nazionale, prevede che l'integrale utilizzo delle risorse certificate nei tre Fondi per la retribuzione accessoria venga realizzato attraverso il finanziamento del Fondo produttività del medesimo

anno, e quindi la voce "Somme non utilizzate Fondo/i anno precedente" dovrebbe conseguentemente essere sempre nulla. Tale voce è stata tuttavia inserita nella tabella 15 del personale dirigente del Ssn per rispondere a due differenti esigenze:

a) casi di forza maggiore, opportunamente documentati, riferiti a risorse non utilizzate rese eccezionalmente disponibili successivamente alla definitiva chiusura della contabilità dei Fondi dell'anno;

b) specifiche clausole degli accordi integrativi, formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dei Ccnl ma in ossequio al principio dell'art. 7 c. 5 del d.lgs. 165/2001 che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, destinano al Fondo dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi dell'anno precedente.

ANNO 2019

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

Anno 2019 – Fondo per l'Indennità di Specificità Medica, Retribuzione di Posizione, Equiparazione, Specifico Trattamento ed Indennità di Direzione di Struttura Complessa

- Risorse storiche consolidate

IMPORTO CONSOLIDATO al 31.12.2007 (ART. 9 C1 CCNL 08-09) € 10.174.018

di cui ex ULSS 3= € 5.127.216

di cui ex ULSS 4= € 5.046.802

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

INCR. CCNL 08-09 (ART.9 C.2, 3) € 274.127

di cui ex ULSS 3= € 135.288

di cui ex ULSS 4= € 138.839

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA PERSONALE CESSATO (ART.50 C6 CCNL 98-01) € 1.546.790

di cui ex ULSS 3= € 590.553

di cui ex ULSS 4= € 906.147

di cui ULSS 7 (rateo) € 50.090

Anno 2019 – Fondo Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro

- Risorse storiche consolidate

IMPORTO CONSOLIDATO al 31.12.2007 (ART. 10 C1 CCNL 08-09) € 1.880.166

di cui ex ULSS 3= € 933.452

di cui ex ULSS 4= € 946.714

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 0

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità 0

anno 2019 – Fondo retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale**- Risorse storiche consolidate**

IMPORTO CONSOLIDATO al 31.12.2007 (ART. 11 C1 CCNL 08-09) € 1.568.906

di cui ex ULSS 3= € 655.257

di cui ex ULSS 4= € 913.649

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 0

INCR. CCNL 08-09 (ART.11 C.2) € 104.655

di cui ex ULSS 3= € 65.753

di cui ex ULSS 4= € 38.902

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità 0

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse residue Fondo Retribuzione Posizione anno 2018 da riportare - in base all'Ipotesi di CCIA sottoposto a certificazione – quale incremento delle risorse variabili del Fondo Retribuzione Risultato anno 2019 – parte variabile = € 770.000

ANNO 2018 – Risorse variabili

Ex Ulss 3

Anno 2015 e precedenti € 180.177,19

Anno 2016 € 145.121,00

Anno 2017 € 97.726,85

Ex Ulss 4

Anno 2016 e precedenti € 47.544,13

Anno 2017 € 14.525,34

Totale Ulss 7 (ex Ulss 3 + ex Ulss 4) € 485.094,51

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

Descrizione	Fondo specificità medica, retribuzione posizione, equiparazione	Fondo trattamento accessorio condizioni di lavoro	Fondo retribuzione di risultato e qualità prest. individ.	Riepilogo valori
Risorse fisse 2019 aventi carattere di certezza e stabilità – (Punto III.1.1- Sezione I)	11.994.936	1.880.166	1.673.561	15.548.663
Decurtazioni Legge n.147/2013 e Legge 122/2010 (il valore del fondo è ricondotto al valore dell'anno 2010- azzeramento risparmi RIA assunti-cessati) anni 2010-2014	-608.787			-608.787
Decurtazioni Legge n.122/2010 e Legge 208/2015 (riduzione del fondo proporzionale alla riduzione della dotazione organica) fino all'anno 2015				
Decurtazioni D. Lgs. N.75/2017 (il valore del fondo è ricondotto al valore dell'anno 2016- azzeramento Risparmi RIA assunti -cessati) - anno 2017	-305.431			-305.431
Decurtazioni D. Lgs.n. 75/2017 (il valore del fondo è ricondotto al valore dell'anno 2017) - anno 2018				
Decurtazione risorse per A. Zero (accordo ex art. 47 L.438/90)				
Totale fondi 2019	11.080.718	1.880.166	1.673.561	14.634.445

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:

Anno 2019

1. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (<i>Punto III.1.3 – Sezione III</i>)	€ 14.634.445
2. Totale risorse variabili: (<i>Punto III.1.2 – Sezione II</i>)	€ 770.000
3. Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.404.445

Anno 2018

Totale risorse variabili	€ 485.094,51
---------------------------------	---------------------

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*

ANNO 2019 – Fondo Posizione	ULSS 7
IND.DIREZ.STRUTTURA COMPLESSA	475.824
IND.DIRIG./SPECIFICITA' MEDICA	4.184.956
IND.SPECIFICO TRATT./RESP.PRIMARIALE	10.846
IND.DIRIG.VET/SPECIFICITA' MEDICA	207.098
RETRIB. POSIZIONE MINIMA UNIFICATA	1.643.544
RETRIB. POSIZIONE VARIABILE (AZIENDALE)	1.984.984
RETRIB. POSIZIONE DIFFERENZA SUI MINIMI	586.588
ASS.AD PERSONAM DIRIG.EX 2^LIV"	12.279
INDENN. PER SOSTITUZIONE/MANS. SUPER.	58.670
TOTALE	9.164.789
ANNO 2019 – Fondo Risultato	
RETRIBUZIONE RISULTATO	1.673.561
ANNO 2019 – Fondo Accessorio	
STRAORDINARIO	417.405
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	1.462.761
TOTALE	1.880.166
TOTALE COMPLESSIVO	12.718.516

Indennità di specificità medica: la quota di risorse del Fondo posizione destinata alla remunerazione dell'indennità istituita con l'art. 54 del Ccnl 94-97.

Retribuzione di posizione unificata: la quota di risorse del Fondo posizione destinata alla remunerazione della retribuzione di posizione minima unificata istituita per le diverse fattispecie di medici e veterinari con il Ccnl 02-05 (es. art. 42 c. 1 per il rapporto di lavoro esclusivo e art. 43 c. 1 per il rapporto di lavoro non esclusivo); le risorse sono indicate al lordo delle quote di retribuzione di posizione attribuite in applicazione dell'istituto dell'equiparazione istituito con l'art. 3 del Ccnl 00-01 e ulteriormente specificato dall'art. 38 c. 2 del Ccnl 10 febbraio 2004.

Indennità di incarico di direzione di struttura complessa: la quota del Fondo posizione destinata a remunerare l'indennità istituita con dall'art. 40 del Ccnl 98-01.

Straordinario: la quota parte del Fondo condizioni di lavoro prevista per il compenso del lavoro straordinario.

Indennità condizioni di lavoro: la quota parte del Fondo condizioni di lavoro destinata a finalità differenti da quelle del lavoro straordinario (cfr. ad es. le indicazioni dell'art. 62 cc. 2-3-4 del Ccnl 94-97).

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

Le Parti stabiliscono di destinare:

- le risorse variabili anno 2018 (residui anni precedenti pari a € 485.094,51) a finanziare l'istituto della retribuzione di risultato anno 2018, secondo la disciplina aziendale in materia di retribuzione di risultato introdotta per l'anno 2018 con il CCIA del 6/2/2018;
- le risorse variabili anno 2019 (residui anno 2018 pari a € 770.000) a finanziare l'istituto della retribuzione di risultato anno 2019, secondo la disciplina aziendale in materia di retribuzione di risultato che viene esplicitamente confermata nel suo vigore;
- quota parte del fondo di retribuzione di posizione per finanziare l'incarico assegnato ai dirigenti di nuova assunzione (< 5 anni) per € 2.000 annui, per un totale previsto di € 306.000 annuo.

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

Le quote ancora da regolare e rinviate ad una negoziazione successiva sono relative alla stima dei residui del Fondo di retribuzione di posizione anno 2019 pari a € 1.609.929

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

Anno 2018

a)	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€	
b)	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€	485.095
c)	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	
d)	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€	485.095

Anno 2019

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 12.718.516
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.076.000
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 1.609.929
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.404.445

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

In questa sezione di seguito la specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre 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: i maggiori oneri a titolo di retribuzione di posizione stimati in € 306.000 trovano copertura nelle risorse stabili ancora disponibili stimate per l'anno 2019 pari a € 1.915.929.
- b. Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: la disciplina aziendale viene confermata così come prevista dal CCIA del 6/2/2018, con quote assegnate a ciascun dipendente differenziate in base alla valutazione dei risultati di budget raggiunti e su valutazione individuale resa dal Responsabile
- c. Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali stabilite con il contratto: 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 2019

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 14.634.445
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 770.000
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 15.404.445

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 12.718.516
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.076.000
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 1.609.929
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.404.445

Confronto con anno immediatamente precedente a quelli oggetto di contrattazione

Fondo anno 2018 ULSS 7

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 14.604.360
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 485.095
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 15.089.455

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**

Il costo del personale imputato in sede di 2° CEPA 2019 per l'anno 2019 da parte del competente UOC Bilancio e Contabilità, sono stati oggetto di comunicazioni formali da parte del Servizio Personale secondo il piano dei conti adottato, a seguito del processo di elaborazione della stima del totale del costo 2019, (calcolato in base al piano assunzioni) e, per quanto concerne le voci stipendiali finanziate dai Fondi, entro i limiti dei fondi stessi.

Pertanto il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dai Fondi oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

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

Come desunto dal sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, si evidenzia nella tabella sotto riportata, l'ammontare dei fondi costituiti per l'anno 2018 e la spesa sostenuta al mese di agosto 2019; i limiti di spesa dei Fondi per l'anno 2018 risultano pertanto rispettati.

Valore del Fondo	14.604.360
Spesa complessiva 2018 al 08//2019	12.384.144

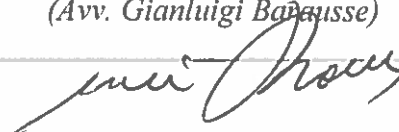
III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Per l'anno 2019, sono stati aggiornati i costi per personale previsti in sede di 2° CEPA 2019 pari a:

-bilancio Sanitario: € 177.863.999 (DGRV n. 43 del 11/04/2019)

che comprendono € 14.634.445 di risorse accessorie del personale dell'area dirigenza medica veterinaria, oltre ai relativi oneri previdenziali.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)





**INCONTRO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 DELL'AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA
 VERBALE**

Il giorno 02.09.2019 alle ore 14.30, presso la sala del Collegio Sindacale sita al piano mezzanino del P.O. di rete di Bassano, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area della dirigenza medica e veterinaria, convocate con nota n. prot.73469 del 23/08/2019 per la trattazione dei seguenti argomenti:

- Retribuzione di risultato anno 2018 – destinazione risorse residue anni precedenti;
- Retribuzione di risultato anno 2019 – destinazione risorse residue anno 2018;
- Modifica del Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali;
- Varie ed eventuali.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	X
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	X
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	X
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	X
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Resp.le UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Per Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori la dr.sa Alberti <i>Aprili Irene</i>	X
Direttore Distretto 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	X
Direttore Distretto 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per ANAAO ASSOMED per delega dr.ssa Igea Romeo dr.ssa Rosadele Danza	X
per CIMO dr. Fabrizio Dal Farra, dr. Corrado Sardella	X
per CGIL MEDICI dr.ssa Valeria Sartori	X
per AAROI EMAC dr.ssa Rosadele Danza	X
per FVM dr. Fabrizio Berto	X
per FASSID dr.ssa Lucia Pavanati, dr. Franco Contin	X

Sono altresì presenti per la parte pubblica i Sigg. Roberto Signori, Cristiano Galizian e Cinzia Oliviero dell'UOC Gestione Risorse Umane.

Viene data lettura del verbale dell'incontro del 25 luglio 2019, di cui le Parti prendono atto. Al termine le Parti sottoscrivono le seguenti ipotesi di CCIA.

[Handwritten signatures and initials of the representatives from both the public and syndicate delegations.]



C.C.N.L. AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO
2006 - 2009 DEL 17/10/2008 E CCNL PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009 DEL
6/05/2010: RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018 - DESTINAZIONE RISORSE
RESIDUE ANNI PRECEDENTI

[Handwritten signatures and initials]

Retribuzione di risultato anno 2018 – destinazione risorse residue anni precedenti

LE PARTI

RICHIAMATO il CCIA del 6 febbraio 2018, che ha disciplinato in modo uniforme gli istituti della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti medici e veterinari dell'ULSS 7 a decorrere dall'anno 2018;

PRESO ATTO che:

- nel mese di dicembre 2018 è stata erogata a tutti i dirigenti medici e veterinari la quota a titolo di acconto della retribuzione di risultato per l'anno 2018, e che l'OIV ha validato la Relazione sulla Performance 2018 nella seduta del 10 luglio 2019,
- l'Amministrazione può procedere pertanto a calcolare le quote annue spettanti in base ai criteri previsti dall'Accordo per l'anno 2018 (Appendice 1) e quindi erogare i relativi saldi, e anche il 12% delle risorse del Fondo di risultato destinate alla Qp (quota progetti) con cui si intende valorizzare quanto già previsto nell'ambito delle schede di budget a tale titolo per l'anno 2018;
- l'Amministrazione individuerà altresì le equipe/singoli destinatari del 2% del Fondo, per attribuire la Qc (quota obiettivi miglioramento/cambiamento) e l'ulteriore 2% per attribuire la Qm (quota obiettivi mantenimento) - anno 2018;

RICORDATO che nell'incontro del 25 luglio 2019 e nell'incontro in data odierna l'Amministrazione ha relazionato sulle risorse residue a valere sui fondi contrattuali aziendali di anni precedenti al 2018, che sono ancora disponibili e destinabili alla contrattazione, per un totale di € 485.094,51;

CONCORDANO

1. di stabilire che le risorse residue a valere su anni precedenti al 2018 per un totale di 485.094,51 confluiscono nel Fondo di Risultato 2018, così da sommarsi alle risorse stabili anno 2018 per essere così destinate nel loro totale come disciplinato dal CCIA del 6/2/2018 per l'84% alla Qorg, per il 12% alla Qp, per il 2% alla Qm e ulteriore 2% alla Qc.;
2. di valorizzare nell'ambito della Qorg (quota organico) – in coerenza con la disciplina dettata dal CCIA su richiamato - quel limitato numero di dirigenti che, già titolari di struttura, hanno visto attribuire l'interim di ulteriore struttura o il coordinamento di più strutture ai sensi della lett.y) dell'allegato A alla DGRV 2174 del 23 dicembre 2016.

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. Paolo Coin

Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Resp.le UOSD

Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio

[Handwritten signature]

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

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

per ANAAO ASSOMED per delega dr.ssa Igea Romeo dr.ssa Rosadele Danza

per CIMO dr. Fabrizio Dal Farra, dr. Corrado Sardella

per CGIL MEDICI dr.ssa Valeria Sartori

per AAROI EMAC dr.ssa Rosadele Danza

per FVM dr. Fabrizio Berto

per FASSID dr.ssa Lucia Pavanati, dr. Franco Contin

Milvia Marchiori

x *Igea Romeo*
Fabrizio Dal Farra
Corrado Sardella
Valeria Sartori
Rosadele Danza
Fabrizio Berto
Lucia Pavanati
Franco Contin

RND
RND (Santorso)

FR

prop
rc
FR
2
FR
FR

Valeria Sartori



C.C.N.L. AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 -
2009 DEL 17/10/2008 E CCNL PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009 DEL 6/05/2010:
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 - DESTINAZIONE RISORSE RESIDUE ANNO 2018

[Handwritten signature]
Vok son

[Handwritten notes and signatures]
A11
RND
RND (ANSO)
re quest
LFB
C
2

Retribuzione di risultato anno 2019 – destinazione risorse residue anno 2018

LE PARTI

PRESO ATTO della situazione dei fondi anno 2018 aggiornata al mese di giugno 2019:

Delib.1463/2018	Valore Fondo Risorse stabili (A)	Risp. Brunetta (B)	Pagato giugno 2019 (C)	Differenza (A)-(B)-(C) = (D)	Residui stimati (E)
Fondo Posizione	11.057.938,25	-10.799,53	-10.173.143,90	873.994,82	770.000
Fondo Accessorio	1.876.300,72	-419,88	-1.594.688,94	281.191,90	0
Fondo Risultato	1.670.120,10		-612.302,81	1.057.817,29	0

PRESO ATTO altresì che il totale delle risorse residue a valere sui predetti fondi contrattuali aziendali per l'anno 2018 ancora disponibili, come relazionato nell'incontro del 25 luglio 2019 e in data odierna, è stimato alla data odierna in € 770.000;

INTESO confermare:

- la disciplina aziendale in materia di retribuzione di risultato introdotta con il CCIA del 6/2/2018, ad eccezione dei parametri di valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale, che vengono modificati a decorrere dall'anno 2019 così come indicati al successivo punto 2. del presente accordo;
- a decorrere dall'anno 2019 le schede di valutazione individuale introdotte per l'anno 2018, con l'adozione per tutti i dirigenti dell'Ulss 7 di quelle impiegate dall'ex Ulss 4;

CONCORDANO

1. di stabilire che le risorse residue a valere sull'anno 2018 per un totale di € 770.000 confluiscono nel Fondo di Risultato 2019, così da sommarsi alle risorse stabili ed essere destinate nel loro totale per l'84% alla Qorg, per il 12% alla Qp, per il 2% alla Qm e ulteriore 2% alla Qc;
2. di confermare la disciplina aziendale in materia di retribuzione di risultato introdotta con il CCIA del 6/2/2018, ad eccezione dei "Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base" e "Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base+1" di cui all'art.8 del predetto CCIA, che vengono integralmente sostituiti a decorrere dal 2019, salvo nuova contrattazione e dal 2020, da quanto segue:
"Parametri di valutazione della Performance Individuale": per qualunque tipologia di incarico ricoperto dal dirigente valutato, la percentuale (%) di quota individuale è riconosciuta in proporzione diretta al punteggio assegnato nella scheda individuale rapportato a 100 come massimo;
3. di confermare altresì a decorrere dall'anno 2019, salvo nuova contrattazione e dal 2020, le schede di valutazione individuale introdotte per l'anno 2018, con l'adozione per tutti i dirigenti dell'Ulss 7 di quelle impiegate dall'ex Ulss 4.

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

Handwritten signature

Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin

Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Resp.le UOSD

Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio

Handwritten signature: 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

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

per ANAAO ASSOMED per delega dr.ssa Igea Romeo dr.ssa Rosadele Danza

Handwritten signatures: Igea Romeo, Rosadele Danza

per CIMO dr. Fabrizio Dal Farra, dr. Corrado Sardella

per CGIL MEDICI dr.ssa Valeria Sartori

per AAROI EMAC dr.ssa Rosadele Danza

per FVM dr. Fabrizio Berto

per FASSID dr.ssa Lucia Pavanati, dr. Franco Contin

Handwritten signatures: Rosadele Danza, Lucia Pavanati, Franco Contin

Handwritten notes: RVD, RVD (ANAAO)

Handwritten notes: [Signature], 2



C.C.N.L. AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO
2006 - 2009 DEL 17/10/2008 E CCNL PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009 DEL
6/05/2010: MODIFICA DEL REGOLAMENTO DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE ED
ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Coll. Low

[Handwritten signature]

A'1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CANA OI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Modifica del Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali

LE PARTI

PRESO ATTO che con CCIA del 6/2/2018 è stato approvato il Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali che ha disciplinato in modo uniforme l'istituto della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari dell'ULSS 7;

INTESO, alla luce della dinamica di utilizzo del Fondo posizione per l'anno 2018, valorizzare anche il dirigente medico che non ha ancora maturato i primi 5 anni di servizio (che attualmente non vede riconosciuta nessuna quota di retribuzione di posizione), introducendo un valore annuo complessivo erogabile nella fascia massima per € 2.000,00;

CONCORDANO

1. di modificare con decorrenza 01.01.2019 l'Allegato denominato "Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali" del "Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali" approvato con CCIA del 6/2/2018, con previsione per l'incarico a dirigente di nuova assunzione (< 5 anni) - Codice D - del valore economico annuo della posizione comprensivo della 13^a mensilità pari a € 2.000,00 (duemila,00).

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. Paolo Coin

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

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

per ANAAO ASSOMED per delega dr.ssa Igea Romeo dr.ssa Rosadele Danza

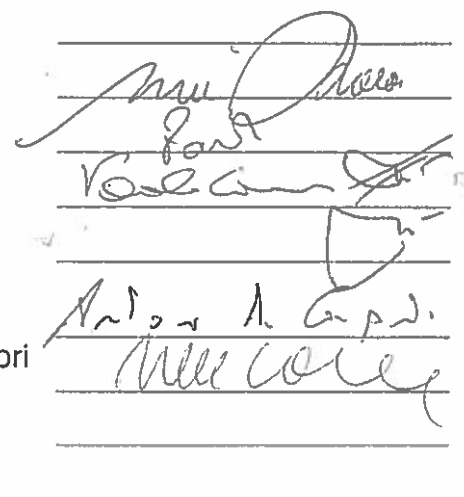
per CIMO dr. Fabrizio Dal Farra, dr. Corrado Sardella

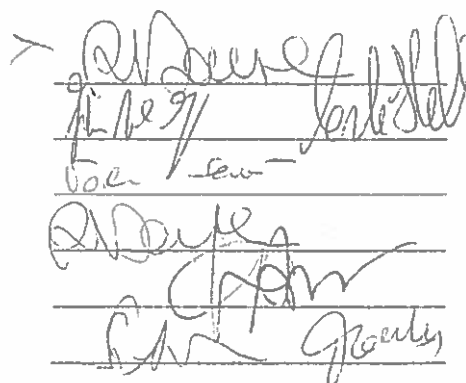
per CGIL MEDICI dr.ssa Valeria Sartori

per AAROI EMAC dr.ssa Rosadele Danza

per FVM dr. Fabrizio Berto

per FASSID dr.ssa Lucia Pavanati, dr. Franco Contin











Allegato A)

Accordo sul sistema premiante dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria

Art. 1 – Oggetto dell'Accordo.

Il presente Accordo definisce i criteri generali per la gestione del "sistema premiante", ovvero del sistema operativo dell'Azienda che determina la retribuzione di risultato da erogare ai dirigenti per il raggiungimento di determinati obiettivi e per il riconoscimento del merito e della professionalità espressa.

Il sistema premiante definisce l'impatto economico derivante dall'esito del sistema di valutazione della performance nella sua articolazione organizzativa ed individuale. L'adeguatezza del sistema premiante è quindi strettamente correlata alla adeguatezza del sistema di valutazione. Su quest'ultimo aspetto l'Amministrazione dell'Azienda ULSS n. 7 si impegna in accordo con le parti sindacali ad un sistematico lavoro di miglioramento del sistema di valutazione in essere al fine di renderlo sempre più efficace, efficiente e tempestivo.

Il sistema, oltre a finalità premianti, è diretto a promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi e con la strategia dell'Azienda, l'orientamento al risultato, la responsabilizzazione e il miglioramento continuo dei processi e delle attività.

Il sistema premiante, per la parte legata alle modalità di Impiego del fondo della retribuzione di risultato, è oggetto di contrattazione con le parti sindacali.

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

Art. 2 – Normativa di riferimento.

I principi della responsabilizzazione e della valutazione della dirigenza in relazione ai risultati risalgono alla riforma del pubblico Impiego, attuata con il D.Lgs. 29/1993 (ora D.Lgs. 165/2001), e alla riforma del S.S.N., attuata con il D.Lgs. 502/1992, come modificato ed integrato, in particolare, dal D.Lgs. 229/1999.

Il D.Lgs. 27.10.2009, 150, e successive modifiche e integrazioni ha ulteriormente modificato la disciplina del rapporto di lavoro pubblico, intervenendo, tra l'altro, in materia di valutazione delle strutture e del personale e di valorizzazione del merito.

Il Decreto ha individuato una serie di strumenti per incrementare l'efficienza e l'efficacia del lavoro pubblico e per premiare il merito e la professionalità dei dipendenti, attraverso un processo di "misurazione, valutazione e trasparenza della performance".

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 trovano diretta applicazione nei confronti delle amministrazioni dello Stato. Per le Regioni, anche per quanto concerne gli enti del S.S.N., costituiscono principi ai quali adeguare i propri ordinamenti.

M C
d

P. B. G. P.

P. B. G. P.

I principi dettati dal Decreto sono richiamati nell'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche e integrazioni, al sensi del quale: "I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua ... Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli Indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse. Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico ...".

La Regione Veneto, in attuazione della L.R. 9/2011, modificata dalla L.R. 22/2011, ha dato applicazione alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 con la D.G.R.V. n. 2205 del 6.11.2012, definendo le "Linee di Indirizzo in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza".

Con il citato provvedimento regionale è stato disciplinato, tra l'altro, il ciclo di gestione della valutazione dei risultati, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, articolandolo nelle seguenti fasi:

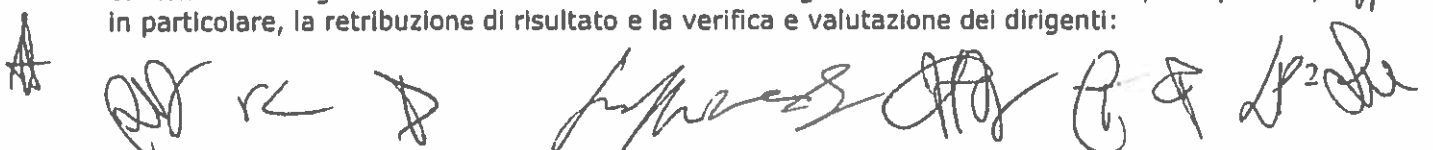
- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nel rispetto degli obiettivi strategici impartiti dalla Regione, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione delle risorse finanziarie e tecniche a disposizione e nel rispetto delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione annuale dei risultati;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito in coerenza con i vigenti CC.CC.NN.LL. e con i contratti integrativi aziendali;
- rendicontazione dei risultati ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

La D.G.R.V. n. 2205/2012, con specifico riferimento ai dirigenti, ha stabilito che la misurazione e valutazione dei medesimi deve essere collegata:

- agli indicatori di risultato relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura ed alle competenze professionali dimostrate;
- al livello delle competenze gestionali in relazione alle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate (con riferimento ai dirigenti responsabili di struttura complessa e semplice a valenza dipartimentale);
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (con riferimento ai dirigenti responsabili di struttura complessa e semplice a valenza dipartimentale).

Essa ha, inoltre, ribadito che, "sulla base delle risultanze dell'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione, le aziende, per tutti i dipendenti, provvedono a distribuire i compensi riconducibili agli istituti del trattamento accessorio legati alla produttività e alla retribuzione di risultato secondo criteri che ne permettano la selettività e la differenziazione, escludendo ogni forma di automatismo e comunque secondo le disposizioni contenute nei vigenti contratti collettivi nazionali ed integrativi aziendali (qualora coerenti con i contratti nazionali), fino alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 - 2009, al sensi di quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 1 agosto 2011, n.141".

Il presente Accordo viene, quindi, definito sulla base delle disposizioni sopra citate e di quelle contenute nei vigenti CC.CC.NN.LL. dell'area della dirigenza medica e veterinaria, disciplinanti, in particolare, la retribuzione di risultato e la verifica e valutazione dei dirigenti:



I limiti di conferimento di pesi extra (minimo e massimo) per ciascuna tipologia di fattori sono previsti nel modello e concordati con le parti sindacali.

Il peso così fissato determina la quota parte del budget di struttura assegnata al singolo dirigente.

Il budget di struttura è calcolato sulla base di:

- quota economica complessiva del fondo attribuita alla componente organico (Qorg);
- peso relativo della struttura ottenuto dalla sommatoria dei pesi di ciascun dirigente che ne fa parte (secondo i pesi individuati sopra);
- quote economiche del fondo (Qc , Qm e Qp), dove:
 - o Qc sono quote di budget aggiuntivo assegnate a singole strutture particolarmente impegnate su obiettivi di budget di miglioramento/cambiamento in attuazione della pianificazione strategica aziendale;
 - o Qm sono quote di budget aggiuntivo assegnate a singole strutture particolarmente impegnate del mantenimento dei livelli di attività richiesto a fronte di oggettive situazioni di carenza di risorse umane nel periodo, non imputabile a volontà dell'Azienda;
 - o Qp sono quote di budget aggiuntivo assegnate a gruppi di dirigenti, appartenenti anche a più strutture, per la realizzazione di particolari progettualità di interesse aziendale.

Le quote Qc , Qm e Qp sono individuate annualmente a priori nell'ambito della negoziazione aziendale e possono essere all'occorrenza integrate con le risorse derivanti dal mancato raggiungimento della PO, così come meglio definito al successivo art. 5.

Il modello matematico prevede una serie di parametri per tenere conto sia dei fattori che determinano il peso individuale, sia di quelli che concorrono alla determinazione del budget di struttura. Questi parametri sono oggetto di periodica revisione con le parti sindacali, fermo restando che il totale delle tre quote (Qc , Qm e Qp) non potrà essere inferiore al 10% del fondo complessivo.

La quota individuale così determinata può subire variazioni per effetto dei seguenti fattori:

- passaggio al rapporto ad orario ridotto del dirigente (tenendo conto della percentuale di riduzione);
- assenze del dirigente nel periodo (comportano riduzione della quota tutte le assenze dal servizio, ad esclusione di quelle per ferie, festività, risposi compensativi e sostitutivi, aggiornamento obbligatorio, permessi retribuiti regolamentati per legge o per contratto, infortunio sul lavoro, malattia professionale riconosciuta dipendente da causa di servizio);
- esito della valutazione del raggiungimento della Performance Organizzativa (PO) da parte della struttura di appartenenza del dirigente (il mancato raggiungimento degli obiettivi della struttura incide sul budget attribuito alla stessa e quindi a cascata anche sulla quota incentivante attribuita al singolo dirigente);
- esito della valutazione della Performance Individuale (PI), che può comportare o l'abbattimento di una quota della retribuzione di risultato attribuita al singolo dirigente o il riconoscimento di una quota extra per valutazioni individuali particolarmente eccellenti;
- mancato integrale assolvimento del debito orario dovuto (in presenza di debito orario la quota di risultato non potrà essere erogata).

I parametri che regolano l'abbattimento del budget della struttura e della quota individuale a seguito delle valutazioni espresse sul raggiungimento della PO e della PI sono oggetto di negoziazione con le parti sindacali.

In corso di esercizio, qualora a fronte di una verifica intermedia del grado di raggiungimento della PO si riscontri un adeguato livello di performance raggiunta, potrà essere prevista l'erogazione di una quota di acconto della retribuzione di risultato comunque non superiore al 50% della quota erogata per la voce Qorg nell'esercizio precedente. Rimangono comunque esclusi da tale erogazione le strutture che nell'anno precedente hanno avuto un abbattimento del budget superiore al 30% per effetto della valutazione della PO e i dipendenti che nell'anno precedente hanno avuto un abbattimento della quota Individuale superiore al 30% per effetto

A



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'A' on the left and several scribbles on the right.

- Artt. 65 e 66 del CCNL 5.12.1996 (1° biennio economico 1994/1995)
- Artt. 14, 25, 26, 27, 28, 29, 30 e 31 del CCNL 3.11.005
- Artt. 8, 9 e 10 del CCNL 17.10.2008.

L'attuazione del presente Accordo recepisce, inoltre, quanto previsto dal regolamento "Criteri generali e modalità di concreto utilizzo delle diverse voci contrattuali che concorrono alla articolazione degli orari di impiego e di attività dei dirigenti" come concertato con le parti sindacali.

Art. 3 - Le disposizioni dell'Atto Aziendale.

Il nuovo Atto Aziendale dell'Azienda ULSS n. 7, in corso di adozione - coerentemente con le disposizioni normative e contrattuali citate al precedente art. 2, che vietano la distribuzione in maniera indifferenziata o per automatismi di incentivi collegati alla performance - ha individuato i seguenti principi, ai quali deve conformarsi il sistema premiante:

- Il fondo della retribuzione di risultato è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
- l'istituto della retribuzione di risultato è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati dalla direzione con i dirigenti responsabili delle unità operative;
- l'importo della retribuzione di risultato erogato al singolo dirigente è collegato: a) alla performance organizzativa ovvero al livello dei risultati raggiunti dalla struttura organizzativa di appartenenza in relazione agli obiettivi alla stessa assegnati; b) alla performance individuale ovvero al livello quali-quantitativo della prestazione resa dal singolo, al livello di competenza dimostrato, ai comportamenti professionali ed organizzativi assunti, al contributo dato alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza (performance individuale espressa attraverso la "scheda di valutazione").

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Azienda si precisa che:

- il grado di realizzazione della performance organizzativa di una singola struttura determina il budget finale di incentivazione/retribuzione di risultato assegnato alla struttura;
- la retribuzione di risultato riconosciuta al singolo dirigente è subordinata all'esito della valutazione individuale.

Il principio di differenziazione delle quote della retribuzione di risultato in relazione agli esiti della valutazione della performance organizzativa ed individuale, deve inoltre tenere conto anche dei seguenti elementi:

- l'esito della valutazione ed il suo eventuale impatto sulla quota della retribuzione di risultato tiene conto anche della dinamica storica delle valutazioni del singolo dirigente (es. valutazioni anni precedenti);
- la valutazione evidenzia sia le criticità, sia le eccellenze rilevate, al fine di non ricondurre il sistema unicamente ad una forma di "punizione" delle eccezioni in negativo.

Art. 4 - Principi generali di funzionamento del sistema premiante.

I principi generali del sistema premiante sono così definiti.

La retribuzione di risultato annua attribuita a ciascun dirigente è calcolata considerando i seguenti parametri:

- peso del dirigente in funzione dell'incarico attribuito e tipologia di rapporto di lavoro (ad orario intero o ad orario ridotto);
- eventuale peso extra derivante da fattori particolari, quali lo svolgimento di particolari attività, situazioni logistiche, assunzione di incarichi aggiuntivi, ecc..

A

re

D

L. P. S.

MA

B

A

3

PD

MA

Art. 7 – Modalità di attribuzione delle quote Qc , Qm e Qp

Le quote Qc , Qm e Qp sono determinate sulla base delle percentuali di suddivisione del fondo storico e, come già indicato all'art. 4, sono oggetto di periodica revisione con le parti sindacali. L'amministrazione ripartisce tali risorse alle strutture o ai contingenti di personale individuati sulla base delle effettive necessità derivanti dalla pianificazione strategica o da particolari esigenze.

L'individuazione della ripartizione di queste quote è di norma comunicata alle OO.SS. ad inizio esercizio. Nel caso della Qc l'individuazione viene effettuata a conclusione del processo di negoziazione degli obiettivi di budget con le strutture. Nel caso della Qp l'individuazione viene effettuata anch'essa a conclusione del processo di negoziazione degli obiettivi di budget o a seguito di esigenze che si presentassero nel corso dell'esercizio. Nel caso della Qm l'individuazione può anche essere fatta a posteriori, una volta accertate le reali situazioni di disagio.

Di quanto così individuato viene data periodica informativa alle organizzazioni sindacali.

Le risorse delle quote Qc , Qm e Qp non utilizzate confluiscono nella Qorg.

In applicazione del vigente CC.CC.NN.LL. e della circolare regionale n. 24960 del 15.06.2017 eventuali residui non spesi a consuntivo dei fondi contrattuali verranno distribuiti, in fase di attribuzione del saldo della quota individuale di retribuzione di risultato relativa all'anno di competenza

Art. 8 – Parametri del modello

Suddivisione fondo

Quota fondo	Anno 2018		Note
Qorg	84,0%		
Qc	2%		
Qm	2%		
Qp	12%		

Peso quote individuali

Categoria	Peso base x dip.
Dirigente Incarico UOC	1,00
Dirigente Incarico UOSD	1,00
Dirigente Incarico UOS	1,00
Dirigente Incarico C0	1,00
Dirigente Incarico C1	1,00
Dirigente Incarico C2	1,00
Dirigente Incarico C3	1,00
Dirigente Incarico C4	1,00
Dirigente Incarico D	1,00

Peso quote individuali extra

Quote extra	Anno 2018			
	Peso min.	Peso max.		
Quota x disagio attività	0,1	2,0		
Quota x disagio logistico	0,1	2,0		
Quota x incarichi	0,3	3,0		

della valutazione della PI. Tale erogazione è soggetta a validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 5 – Regole di funzionamento su specifici ambiti del modello di sistema premiante.

I parametri legati all'abbattimento della quota individuale legata al raggiungimento della PI devono tenere conto della dinamica temporale delle valutazioni; nel caso di ripetute valutazioni negative in anni consecutivi, il decurtamento della quota individuale deve incrementarsi fino al completo azzeramento della stessa nei casi limite.

Al fine di non valutare soltanto la criticità, ma di riconoscere anche la presenza di eccellenze e comunque non prima di aver sperimentato la corretta operatività del presente sistema premiante e del sistema di valutazione, si potrà prevedere, con modalità da valutare sul tavolo sindacale, la possibilità di prevedere un incremento della quota annua per i dirigenti che presentano una valutazione molto positiva della PI.

I risparmi derivanti dal mancato raggiungimento della PO di una struttura tornano nel fondo generale e vengono destinati ad integrare le quote Q_c , Q_m o Q_p . In questo caso le strutture che ne beneficeranno, possono essere individuate anche a posteriori tra quelle che, pur mantenendo i livelli di attività, hanno sostenuto le maggiori criticità in termini di organico presente.

I risparmi derivanti dall'assenza del dirigente rimangono all'interno della struttura e vengono ripartiti tra i dirigenti presenti che non hanno avuto significative assenze e che presentano una valutazione individuale considerata raggiunta al 100% (come da relativa tabella).

I risparmi determinati da valutazioni non positive della PI rimangono all'interno della struttura e finanziano la quota delle eccellenze e, per la rimanente parte, vengono ripartiti tra i dirigenti che hanno avuto valutazioni individuali considerata raggiunta al 100% (come da relativa tabella).

Le quote Q_c , Q_m e Q_p (negli importi concordati con le OO.SS.) sono prioritariamente finanziate con l'eventuale quota parte degli altri fondi contrattuali non spesa (residui), che annualmente confluiscono nel fondo di risultato; la rimanente parte fino alla percentuale concordata è finanziata con il fondo storico.

Per una più analitica analisi dei meccanismi di funzionamento del modello si rimanda all'Appendice 1 del presente documento.

Art. 6 – Modalità di determinazione dei pesi extra attribuiti al singolo dipendente

I pesi extra attribuiti ai singoli dirigenti sono attribuiti secondo il seguente percorso:

- il dirigente chiede al proprio direttore di struttura l'attribuzione di un incentivo extra che rientri tra le tipologie di motivazioni sopra individuate;
- il dirigente della struttura, se concorda con la richiesta, invia la stessa per un parere al proprio direttore di dipartimento/macro area (es. direttore della funzione ospedaliera, capo distretto, direttore del dipartimento di prevenzione);
- una volta raccolto il parere di cui al punto precedente la richiesta viene inoltrata al Direttore di Area competente (Direttore sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore Sociale);
- i direttori di area raccolgono le richieste inoltrate ed esprimono parere sulle stesse dando periodicamente Informativa alle OO.SS..

Al f

APPENDICE 1

PARAMETRI DEL MODELLO MATEMATICO

in giallo i parametri oggetto di negoziazione

Suddivisione del fondo complessivo		ESEMPIO				
		1.673.561 Euro				
Riparto fondo	Valore %	%	Rip. fondo			
Quota x organico	Forg	84%	1.405.791 <i>Qorg</i>			
Quota x obiettivi di miglioramento/cambiamento (fc)	Fc	2%	33.471 <i>Qc</i>			
Quota x obiettivi di mantenimento (fm)	Fm	2%	33.471 <i>Qm</i>			
Quota x progetti speciali	Fp	12%	200.827 <i>Qp</i>			
Totale	100%	100%	1.673.561			
Peso base per dipendente		Peso base x dip.				
Categoria	Peso base x dip.					
Dirigente Incarico UOC	p1	1,00				
Dirigente Incarico UOSD	p2	1,00				
Dirigente Incarico UOS	p3	1,00				
Dirigente Incarico C0 - Altissima specializz.ne	p4	1,00				
Dirigente Incarico C1 - Alta special.ne consolidata	p5	1,00				
Dirigente Incarico C2 Alta Specializzazione	p6	1,00				
Dirigente Incarico C3 Professionale consolidato	p7	1,00				
Dirigente Incarico C4 Professionale > 5 anni	p8	1,00				
Dirigente Incarico Professionale < 5 anni	p9	1,00				
Peso quote extra		Valori minimi e massimi				
Tipologie di quote extra	Tot. quote extra (peso x dip.)					
Quota x disagio attività	da ... a ...	0,1 - 2,0	<i>N.B.</i> le quote vanno attribuite ai singoli dipendenti che possono beneficiare della specifica quota extra sulla base di parametri predefiniti			
Quota x disagio logistico	da ... a ...	0,1 - 2,0				
Quota x incarichi aggiuntivi	da ... a ...	0,3 - 3,0				
Valorizzazione quote individuali extra						
Dipendente	Quote extra peso individuale	Quota x disagio sede lavoro	Quota disagio attività	Quota disagio inc.	Totale peso extra	<i>N.B.</i> vanno definite tabelle correlate con i pesi legali alle varie quote extra (es. disagio legato alla sede di lavoro)
Dip 1	q1	0	0	0	0	
Dip 2	q2	0,1	0	1,5	1,6	
Dip 3	q3	0	0,3	1,8	2,1	
...	
Dip 600	q600	0,1	0,2	0	0,3	
Totale pesi extra		6	4	18	28	

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



allegato b)

REGOLAMENTO DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina l'individuazione, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti medici, veterinari, in coerenza con l'assetto organizzativo previsto dall'atto aziendale adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 1249 del 23/10/2017, in corso di approvazione da parte della Direzione Generale Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto.

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.

La procedura da seguire per la modifica, anche parziale, dell'articolazione delle posizioni funzionali e della graduazione e livello di responsabilità correlata è sancita nel capitolo delle "Relazioni sindacali" dei vigenti CC.CC.NN.LL. dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nei fondi contrattuali a ciò destinati, sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti nell'Azienda.

Il presente Regolamento si applica al personale dirigente a tempo indeterminato dell'area della dirigenza medico veterinaria a decorrere dal 1.1.2018.

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.

A

rc

X

Luca S. AD

AV C

MI
A
ADP



Le tipologie d'incarico conferibili ai dirigenti a tempo indeterminato dell'area di contrattazione in parola sono individuate dall'art. 27, comma 1 del C.C.N.L. sottoscritto in data 08.06.2000, che prevede, in particolare:

- art. 27, lett. a): incarico di direzione di struttura complessa.
- art. 27, lett. b): incarico di direzione di struttura semplice.
- art.27, lett. c): incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- art. 27, lett. d):incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

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

Con separato atto l'Azienda provvede, nel rispetto dei principi di informazione e di concertazione di cui all'art. 6 del CCNL 3.11.2005, alla mappatura delle funzioni dirigenziali, secondo le tipologie di incarichi indicate nel presente regolamento, con particolare riferimento a:

- Incarichi di direzione di Unità Operativa Complessa, incarichi di responsabile di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale, incarichi di responsabile di Unità Operativa semplice, secondo quanto previsto dall'Atto Aziendale;
- Incarichi professionali conferibili ai dirigenti con più di cinque anni di attività e valutazione positiva del collegio tecnico;
- incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova;

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 presso le due ex UU.LL.SS.SS. ora incorporate nell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana.

Art. 2 - Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa (art. 27 comma 1, lett. a) CCNL 08.06.2000)

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.

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

La graduazione delle Unità Operative Complesse è articolata in

- Struttura ad elevata complessità (A1)
- Struttura a complessità standard (A2).

La classificazione delle strutture complesse previste dall'atto aziendale nelle due categorie di graduazione è effettuata sulla base dei seguenti indicatori:

Rilevante quantità di risorse umane gestite nell'ambito della Struttura



Rilevanza del budget finanziario a disposizione (responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e finanziarie di elevata quantità)
Rilevanza dei volumi di attività prodotti dalla struttura
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali ed alle indicazioni della pianificazione regionale
Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna

L'Amministrazione provvederà all'individuazione dei punteggi assegnati a ciascun indicatore ed alla valorizzazione degli stessi per ciascuna struttura prevista dal nuovo atto aziendale in corso di predisposizione. I risultati di tale analisi saranno oggetto di informativa alle OO.SS. di categoria.

Art. 3 – Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice/ Unità Operativa Semplice Dipartimentale(art. 27 comma 1, lett. b) CCNL 08.06.2000)

La graduazione delle Unità Operative Semplici (art. 27, comma 1, lett b) è articolata su due livelli:

- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD)
- Unità Operative Semplici di Unità Operativa Complessa (UOS)

La classificazione di una struttura semplice in UOSD o UOS è operata a livello di atto aziendale.

Art. 4 – Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27 comma 1, lett. c)CCNL 08.06.2000)

La graduazione degli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) è articolata secondo cinque livelli:

1° livello: Incarico di referente di branca/area specialistica C0 (Altissima specializzazione)

Tale incarico può essere anche previsto a valenza dipartimentale o interdipartimentale o aziendale.

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Particolare competenza in uno specifico ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza. - Ampia autonomia operativa nella gestione dei processi clinico diagnostici di branca / di area specialistica 	Gerarchia d'importanza Altissima
	Grado complessità Altissima
	Valenza strategica Altissima

2° livello: Incarico di referente di attività specialistica C1 (Alta specializzazione consolidata).

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina / area 	Gerarchia d'importanza Alta e consolidata



specialistica di appartenenza - Autonomia operativa di tale attività	Grado complessità Alta e consolidata
	Valenza strategica Alta e consolidata

3° livello: Incarico di referente di attività specialistica C2 (Alta specializzazione).

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina / area specialistica di appartenenza - Autonomia operativa di tale attività	Gerarchia d'importanza Alta
	Grado complessità Alta
	Valenza strategica Alta

4° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Competenza nello svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza - Preparazione professionale consolidata caratterizzata da buona autonomia nei processi nell'area di appartenenza	Gerarchia d'importanza consolidata
	Grado complessità consolidata
	Valenza strategica consolidata

5° livello: Incarico di specialista dirigente formato C4

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Superamento della verifica del Collegio Tecnico al compimento dei 5 anni di servizio e pertanto il possesso di accertate attitudini dirigenziali e capacità professionali	Gerarchia d'importanza
	Grado complessità
	Valenza strategica

Art. 5 - Incarico di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (art. 27 comma 1, lett. d) CCNL 08.06.2000)

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato con meno di 5 anni di attività che abbia superato il periodo di prova deve essere attribuito un incarico di cui all'art. 27, comma 1, lett. d), come segue:

6° livello: Incarico a dirigente di nuova assunzione D

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Superamento periodo di prova	Gerarchia d'importanza
	Grado complessità
	Valenza strategica

I valori annui della retribuzione di posizione (comprensivi della tredicesima mensilità) sono attribuiti nell'ambito di una fascia economica prevista al successivo art. 7.

M/L

d

A

[Signature]

rk

[Multiple signatures]

Art. 6 - 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 del cinque anni di attività produce tra l'altro, la possibilità di attribuire un diverso incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lett c) e b) del C.C.N.L. stipulato l'8 giugno 2000.

Pertanto al dirigente, compiuti i cinque anni di attività e dopo aver ottenuto la valutazione positiva, sarà attribuito uno degli incarichi sopra indicati e con le modalità di cui all'art. 11 del presente Regolamento percorrendo lo sviluppo di carriera gestionale o professionale, non prefigurandosi comunque tra le due tipologie di incarichi nessun rapporto gerarchico e con possibilità di transito dalla carriera Gestionale alla carriera Professionale e viceversa.

Art. 7 - La graduazione delle funzioni dirigenziali.

La graduazione delle funzioni dirigenziali è finalizzata a determinare annualmente 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 a priori un valore teorico economico denominato retribuzione di posizione standard; valore riportato anche 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 nel successivo art. 8.

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 sopra indicati sono riportati nella tabella allegata al presente regolamento del quale ne costituisce parte integrante.

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 minima unificata fissata dal CCNL.

In nessun caso l'erogazione delle quote di retribuzione di posizione annua potrà eccedere la disponibilità del fondo come individuata al successivo art. 9.



Art. 8 – Determinazione della retribuzione di posizione annua sulla base della graduazione delle funzioni dirigenziali.

La retribuzione di posizione complessiva dei dirigenti medici e veterinari si compone di:

- a) retribuzione di posizione standard come individuata nella tabella allegata al presente regolamento;
- b) retribuzione di posizione variabile aziendale, oltre i minimi dell'incarico, derivante dalla graduazione delle funzioni.

La retribuzione di posizione standard assorbe la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, a sua volta composta dalla retribuzione di posizione contrattuale storica del dirigente più la differenza sui minimi dell'incarico. La retribuzione di posizione minima contrattuale è corrisposta quale anticipazione della retribuzione di posizione standard e di quella variabile, a garanzia del rispetto di capienza del fondo contrattuale; la stessa è fissata quale valore minimo della fascia economica associata all'incarico. L'Amministrazione, in accordo con le OO.SS. di categoria, può allineare la corresponsione dell'anticipazione al valore fissato per la retribuzione di posizione standard, sulla scorta dell'effettiva disponibilità del fondo calcolato in proiezione annua.

La graduazione delle funzioni si applica rapportando la disponibilità complessiva del fondo contrattuale (come calcolata al successivo art. 9 del presente regolamento) alla somma dei pesi di tutti gli incarichi assegnati nell'anno:

(ammontare del fondo disponibile per la retribuzione di posizione) / (sommatoria dei pesi assegnati agli incarichi conferiti nell'anno)

da tale rapporto si ottiene il **valore economico di un'unità di peso** che moltiplicato per il peso attribuito al singolo incarico determina il **valore complessivo annuo della retribuzione di posizione (standard + variabile)**.

L'eventuale quota della retribuzione di posizione complessiva così calcolata eccedente il valore della retribuzione di posizione standard costituisce la **retribuzione di posizione variabile assegnate al singolo dirigente**.

Il calcolo della quota di retribuzione di posizione variabile viene effettuato a fine anno, una volta noti tutti gli incarichi in essere nell'esercizio, ovvero i punti complessivi derivanti dagli stessi.

La quota di retribuzione di posizione complessiva per poter essere interamente erogata nella sua parte variabile dovrà comunque essere ricompresa nei limiti della fascia economica associata all'incarico.

Qualora il valore della retribuzione di posizione complessiva annua risultasse:

1. superiore al limite massimo della fascia, potrà essere erogata soltanto la quota di posizione variabile fino al limite massimo della fascia, mentre l'ulteriore eccedenza rimarrà in disponibilità sul fondo;
2. superiore al valore della retribuzione di posizione standard ma inferiore al limite massimo della fascia, potrà essere erogata la quota di posizione variabile fino al valore derivante dalla graduazione delle funzioni;

3. inferiore al valore della retribuzione di posizione standard associata all'incarico, ma



comunque superiore al valore minimo della fascia, potrà essere erogato al dirigente soltanto il valore derivante dalla graduazione delle funzioni, con eventuale recupero di quanto anticipato in eccesso;

4. inferiore al valore minimo della fascia economica corrispondente (inferiore quindi anche alla quota di posizione standard), l'Amministrazione assieme alle organizzazioni sindacali valuterà la possibilità: a) di rivedere al ribasso il valore minimo attribuito alla fascia in parola (nel qual caso ciò comporterà anche il recupero delle eventuali somme già erogate di posizione standard); b) di destinare parte della posizione variabile assegnata ad altre tipologie di incarichi a copertura della quota necessaria per garantire la retribuzione di posizione standard.

Qualora il fondo complessivo non risultasse sufficientemente capiente per garantire anche le sole quote di posizione standard, come individuate nella tabella allegata, ed i meccanismi di cui al periodo precedente non fossero quindi sufficienti a riequilibrare la situazione, l'Amministrazione dovrà immediatamente procedere alla revisione dei parametri individuati nella tabella allegata, al fine di ristabilire l'equilibrio del fondo, e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali di categoria.

In ogni caso, la quota di retribuzione di posizione variabile non è erogabile ai dirigenti che nell'anno abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale negativa.

Annualmente l'Azienda comunica alle Organizzazioni Sindacali l'effettivo valore annuo della retribuzione di posizione con riferimento a ciascuna tipologia d'incarico.

Art. 9 - Determinazione quota del fondo disponibile per la retribuzione di posizione.

Il "fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico e indennità di direzione di struttura complessa" finanzia, nei limiti della sua disponibilità:

- la retribuzione di posizione;
- l'assegno personale (ex specifico trattamento economico);
- l'indennità di specificità medica;
- l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- l'indennità di sostituzione ex art. 18 CCNL 8.6.2000 (qualora non finanziata dal fondo della retribuzione di risultato).

L'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del fondo secondo quanto previsto dal C.C.N.L. e tenendo conto della dotazione organica di dirigenti medici e veterinari e degli incarichi conferiti e da conferire, procede:

- a calcolare la quota del fondo da impiegare per il pagamento degli assegni personali (ex specifico trattamento economico), delle indennità di specificità medica e delle indennità per incarico di struttura complessa;
- a determinare, quindi, la quota del fondo disponibile per la retribuzione di posizione.

Eventuali risparmi accertati a consuntivo sono temporaneamente impiegati nel "fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale" e quindi riassegnati al "fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico e indennità di direzione di struttura complessa" dell'esercizio successivo.

M L

A

DP

A

R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


Art. 10 – Valutazioni incarichi

Alla scadenza dell'incarico si prevede un doppio grado di giudizio, che si articola nella valutazione da parte del valutatore di prima istanza, individuato nel soggetto a diretta conoscenza dell'attività del valutato e una verifica da parte del collegio tecnico.

Al collegio tecnico (valutatore di seconda istanza) compete il compito di formalizzare la valutazione finale; il collegio tecnico è organo collegiale, di norma, formato da tre componenti di cui il primo è il direttore del dipartimento al quale appartiene il valutato, (in caso di impedimento del direttore del dipartimento lo stesso può essere sostituito da un altro direttore di dipartimento equiparato o dal Direttore di Articolazione Aziendale/Direttore di Area), i restanti due sono direttori di Unità Operativa Complessa della medesima disciplina, equipollente e/o affine del valutato.

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
Art. 11 - Modalità di attribuzione e contenuti del disciplinare d'incarico

Gli incarichi di direttore di Unità Operativa Complessa sono conferiti dal Direttore Generale con le procedure previste dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, dal D.P.R. n. 484/1997 e dalla D.G.R.V. n. 343 del 19.3.2013.

Gli incarichi di direttore di distretto sono conferiti sulla base dei requisiti e con le procedure previsti dall'art. 3 sexies del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, dall'art. 22 della L.R. n. 56/1994 e s.m.i..

Gli incarichi di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del D.Lgs. 502/1992 e successive ed integrazione, dalle linee guida regionali.

Gli incarichi di direzione di Unità Operativa Complessa - fatta eccezione per i dipartimenti, ai quali si applica la specifica normativa regionale - hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dal D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni e dal vigente C.C.N.L..

Il contratto di lavoro dei direttori di Unità Operativa Complessa è stipulato in conformità allo "schema tipo" approvato con D.G.R.V. n. 343 del 19.3.2013.

Gli incarichi di responsabile di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (B1) sono attribuiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori di Articolazione Aziendale e i Direttori di Area.

Gli incarichi di responsabile di Unità Operativa Semplice (B2) sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della Unità Operativa Complessa di afferenza sentiti il Direttore di Dipartimento, i Direttori di Articolazione Aziendale e i Direttori di Area.

Per gli incarichi di tipo B1 e B2 il Direttore Generale, ricevuta la proposta provvederà mediante selezione interna all'individuazione del dirigente a cui conferire l'incarico.

Gli incarichi professionali di livello C0, C1, C2 e C3 sono conferiti dal direttore generale, sono attribuiti su proposta del direttore della Unità Operativa di appartenenza del dirigente, sentito il direttore di Dipartimento, i Direttori di Articolazione Aziendale e i Direttori di Area.



La proposta di conferimento dell'incarico di tipo professionale potrà essere nominativa o non; il Direttore Generale, in base alla proposta ricevuta ed alle caratteristiche dell'incarico, oltre che nel rispetto del principio di economicità e snellimento del procedimento amministrativo, valuterà se procedere con il conferimento diretto dell'incarico o se l'individuazione del dirigente a cui conferire l'incarico dovrà avvenire mediante selezione interna.

Al dirigente con meno di cinque anno di attività, una volta superato il periodo di prova è attribuito di base l'incarico professionale di livello D.

Ferma restando la possibilità di attribuzione anche di altre tipologie di incarichi, al dirigente che ha superato con valutazione positiva i primi cinque anni di attività è attribuito l'incarico professionale di livello C4.

Qualora il Direttore Generale abbia individuato quale procedura per il conferimento dell'incarico la selezione interna, si procederà con la seguente modalità:

- emissione di apposito bando di selezione interna per titoli ed eventuale colloquio, contenente la denominazione dell'incarico da conferire, la classificazione dello stesso, contenuti e le competenze da attribuire, nonché i requisiti necessari alla partecipazione;
- nomina di una commissione interna;
- valutazione comparata dei curricula dei dirigenti che hanno presentato domanda, da parte della commissione;
- espletamento dell'eventuale colloquio qualora ritenuto necessario da parte della commissione;
- proposta da parte della commissione del candidato a cui attribuire l'incarico;
- conferimento dell'incarico con provvedimento del Direttore Generale.

A seguito dell'attribuzione dell'incarico, tra l'Azienda e il dirigente viene stipulata idonea integrazione al contratto individuale con la specificazione della denominazione dell'incarico, della classificazione, del contenuto e della durata dell'incarico stesso, nonché del punteggio attribuito ai sensi del precedente art. 6 e del conseguente valore annuo.

Il dirigente esprime consenso all'incarico attribuito entro i termini stabiliti dalla legislazione e CCNL vigenti.

Senza consenso del dirigente non si procede all'attribuzione dell'incarico proposto dal direttore competente, ma le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

Art. 12 – Principi per la formulazione di proposte per il conferimento degli incarichi di natura professionale

Le proposte per il conferimento degli incarichi di natura professionale di tipologia "C" formulate dal direttore della Unità Operativa di appartenenza del dirigente, nominative e non, devono, di norma, uniformarsi ai seguenti principi organizzativi:

- essere coerenti con la mappatura degli incarichi vigente, ove disponibile;
- privilegiare una crescita professionale del dirigente graduale secondo la gerarchia prevista degli incarichi di questa tipologia;
- garantire, ove possibile, una equa distribuzione delle tipologie di incarichi all'interno dell'unità operativa;
- effettuare le proposte possibilmente in concomitanza con la scadenza dell'incarico in essere.

Trattandosi di principi e non di disposizioni cogenti, i singoli direttori possono formulare proposte che si discostano dagli stessi, purché corredate da adeguate motivazioni.



Nella formulazione delle proposte di affidamento di uno specifico incarico può essere tenuto conto dell'eventuale esperienza posseduta dal dirigente e maturata fuori dell'Azienda ULSS n. 7 (es. assunzioni per mobilità da altri enti).

Art. 13 – Norma finale e transitoria

In attuazione della l.r. n. 19/2017 e della conseguente fusione per incorporazione dell'ex ULSS n. 3 e dell'ex ULSS n. 4 nell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana, si stabilisce che gli incarichi in essere verranno riclassificati nella nuova classificazione, prevista dal presente regolamento, come di seguito esposto:

Ex ULSS n. 3

Codice ex ULSS	Descrizione	Nuovo Codice
A1	<i>La riclassificazione delle UOC avverrà in attuazione di quanto previsto dall'art. 2 del presente regolamento</i>	
A2		
B1	SSD	B1
B2	SS	B2
C1	Alta Spec.	C1
C2		C2
C3		C3
C4		C4
D	< 5 anni	D

Ex ULSS n. 4

Codice ex ULSS	Descrizione	Nuovo Codice
A1	<i>La riclassificazione delle UOC avverrà in attuazione di quanto previsto dall'art. 2 del presente regolamento</i>	
A2		
A3		
B1	SSD	B1
B2	SS	B2
CS1	Altamente Spec.	C0
CS1	Altamente Spec.	C1
CS2	Specialistico	C2
C1	Prof. esperto	C3
C2	Prof. > 5 anni servizio	C4
D	< 5 anni	D

Con riferimento agli incarichi A1 e A2, l'Amministrazione si riserva la facoltà di riclassificare le strutture complesse derivanti dal nuovo atto aziendale secondo le modalità di cui al precedente articolo 2.

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 di sopra definito, le stesse dovranno essere tempestivamente recepite al fine di poter disporre di un 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

[Handwritten signatures and initials]



Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali

Tipologie di incarichi dirigenziali	Codice	Posizione standard	Peso	Valore economico annuo della posizione (parte fissa + variabile) comprensivo della 13 ^a mensilità	
Aree Medica e Veterinaria	Struttura ad elevata complessità	A1	22.000	3,67	da 15.500 a 26.000
	Struttura a complessità standard	A2	20.000	3,33	da 15.500 a 23.000
	Struttura Semplice valenza Dipart.	B1	15.000	2,50	da 10.000 a 18.000
	Struttura Semplice	B2	13.000	2,17	da 10.000 a 15.000
	Incarico di altissima specializzazione	C0	15.000	2,50	da 10.000 a 18.000
	Incarico di alta special. consolidato	C1	13.000	2,17	da 10.000 a 15.000
	Incarico di alta specializzazione	C2	11.000	1,83	da 5.000 a 11.800
	Incarico di natura professionale consolidata	C3	8.000	1,33	da 5.000 a 8.500
	Incarico di specialista dirigente formato (> 5 anni)	C4	6.000	1,00	da 5.000 a 6.500
	Incarico a dirigente di nuova assunzione (< 5 anni)	D	0	0	da 0 a 0

[Handwritten signatures and initials]

ALL