

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 1387 /Reg. D.G.

Bassano del Grappa, 28/10/2020

DELIBERAZIONE
del
COMMISSARIO

Nominato con D.P.G.R. n. 124 dell'8/10/2018

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

_____ avv. GIANLUIGI BARAUSSE

DIRETTORE SANITARIO

_____ dr.ssa EMANUELA ZANDONA'

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI f.f.

_____ dr.ssa FRANCESCA BUSA

OGGETTO: UOC Gestione Risorse Umane - Presa d'atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 19 ottobre 2020 con le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanita` in materia di verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 e nuovo regolamento aziendale per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19/12/2019 triennio 2016-2018 Area Sanita`.

f.to IL COMMISSARIO
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dr. Bortolo Simoni

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

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

Il Dirigente proponente riferisce che:

- in data 16.09.2020 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda Sanitaria U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 e nuovo regolamento aziendale per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19.12.2019 triennio 2016-2018 Area Sanità;
- in data 28.09.2020 con nota prot. nr. 0072465, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 19.12.2019 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 10 del 09.10.2020, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 19 ottobre 2020 le parti, hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

Visti:

- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33;
- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 150/2009;
- l'art. 8 del CCNL 19.12.2019 della Dirigenza Area Sanità;

sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche risultanti dall'istruttoria, il Dirigente propone:

- di approvare il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 19.10.2020 in materia di attuazione del "Verbale di confronto tra l'amministrazione regionale e le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità del 28 maggio 2020 per la remunerazione del personale impegnato nell'emergenza covid-19";
- di prendere atto delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria allegata al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso, e della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL COMMISSARIO

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

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

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Visto l'art. 32 della L.R. 9/9/99 n. 46, recante disposizioni sul controllo degli atti delle Aziende Sanitarie;

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

DELIBERA

1. di approvare il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 19.10.2020 in materia di verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 e nuovo regolamento aziendale per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19.12.2019 triennio 2016-2018 Area Sanità;
2. di prendere atto:
 - delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
 - della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
3. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale oltre alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
6. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 43 del 27.1.2010.



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

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

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

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

Le parti sottoscrivono i seguenti accordi.



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

Alf

Alb

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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

LE PARTI

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

CONCORDANO

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

Letto approvato e sottoscritto

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

Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse

Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto

Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello

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

Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori

Direttore Distretto 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa

Direttore Distretto 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò;

Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello

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

per ANAAO ASSOMED *dr. L. FAIRA DOPPELLETTO*

per CIMO *dr. DAL FARRA FABRIZIO*

per CGIL MEDICI *dr. DONATI LARA*

per CISL MEDICI

per UIL MEDICI

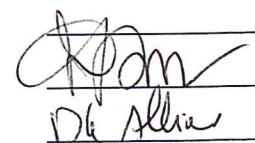
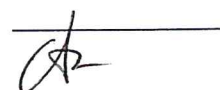
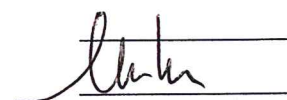
per AAROI EMAC

per FVM *dr. BERTIO FABRIZIO*

per FASSID *dr. ALBIERO DAVIDE*

per FESMED

per ANPO ASCOTI FIALS





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

PREMESSA

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

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

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

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

TIPOLOGIE, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 – Tipologia degli incarichi

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

La mappatura dei predetti incarichi è soggetta a periodica revisione.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elementi caratterizzanti l'incarico:

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

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



all'interno di ambiti specifici

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

Elementi caratterizzanti l'incarico:

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

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

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

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

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

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

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - 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

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

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

Handwritten signatures and initials: L, AL, [Signature], [Signature], [Signature]


3° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - 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

4° livello: Incarico di specialista dirigente formato C4

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 8 - Incarico professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)

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

5° livello: Incarico a dirigente di nuova assunzione D

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

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

Art.9 - Incarichi e carriere

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

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



Art. 10 - La graduazione delle funzioni dirigenziali.

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

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

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

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

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

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

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

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

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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

AL    



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

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

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

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

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

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

11. 1) Modalità di conferimento degli incarichi

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

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

2) emissione del BANDO DI AVVISO DI SELEZIONE INTERNA pubblicato sul Sito intranet aziendale per un periodo non inferiore a 10 giorni che dovrà contenere: la denominazione, la classificazione, la durata, i requisiti (generali/specifici) di partecipazione, e la modalità ed il termine di presentazione dell'istanza di partecipazione, per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c)

Selezione interna:

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

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

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

Ae

Am

Am

Am

Am

Am



Individuazione del dirigente idoneo:

Viene effettuata mediante la valutazione comparata dei curricula dei candidati (con facoltà di procedere ad un eventuale colloquio con i dirigenti potenzialmente incaricabili), tenuto conto delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione all'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre Aziende/Enti equiparabili) o esperienze documentate di studio/ricerca presso Istituti di rilievo nazionale e/o internazionale, tenuto conto dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale delle performance organizzativa ed individuale, tenuto conto del criterio di rotazione ove applicabile. Qualora nessuno dei candidati sia ritenuto rispondente alle specifiche dell'incarico, oggetto del bando di avviso di selezione interna, lo stesso non viene assegnato.

Proposta del dirigente al quale affidare l'incarico:

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

Conclusione:

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

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

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

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

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

11. 2) Durata degli incarichi

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

Al

Al

Al

Al

Al 2

Al



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

11. 3) Contratto individuale di incarico

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

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

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

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

Art. 12 valutazione a fine incarico dirigenziale

Tutti i dirigenti con incarico dirigenziale di cui all'art. 18, comma 1, par. I, par. II sono sottoposti alle valutazioni/verifiche annuali (art. 57, comma 4) secondo la disciplina aziendale vigente in materia di valutazione della Performance e gli esiti positivi concorrono anche alla formazione della valutazione a fine incarico.

Inoltre, alla scadenza dell'incarico conferito, sono sottoposti alla valutazione/verifica in - I^a e II^a ISTANZA - delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti nell'espletamento dell'incarico stesso (art. 57, comma 2, lett. a), nel rispetto dei principi di cui all'art. 56 comma 4 del CCNL 19.12.2019; in particolare, in I^a istanza, il valutatore è soggetto a diretta conoscenza dell'attività del valutato

Per la valutazione di II^a istanza, è costituito il Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 19.12.2019, così composto:

- Presidente: Direttore del Dipartimento di afferenza del dirigente affidatario dell'incarico (in caso di assenza del Direttore del Dipartimento o nel caso si debba astenersi perché valutatore di I^a istanza del valutato, lo stesso può essere sostituito da un altro Direttore di Dipartimento della medesima area o dal Direttore di Articolazione Aziendale/Direttore di Area);

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

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

12. 1) Effetti della valutazione positiva

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

AG

Chy

Davol

my

lu²

Ar 6

h

AD



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

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

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

12. 2) Effetti della valutazione negativa

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

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

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

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

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

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

AG

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

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

12. 3) Penalizzazione per mancata acquisizione dei crediti ECM

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

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

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

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

Art. 13 - Revoca degli incarichi dirigenziali

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

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

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



Art. 14 – Norma finale e transitoria

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

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

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

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

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

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

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


ALLEGATO - Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali

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








Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

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

Data sottoscrizione	16 settembre 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. n. 7, delegato dal Commissario; Direttore Servizi Socio Sanitari dell'U.L.S.S. n.7; Direttore UOC Direzione Medica Bassano-Asiago; Direttore UOC Direzione Medica Santorso; Direttore Distretto 2 Alto Vicentino; Direttore UOC Gestione Risorse Umane.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL FEDERAZIONE CISL MEDICI UIL FPL AAROI EMAC FVM FASSID FESMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL AAROI EMAC FVM FASSID FESMED</p>
Soggetti destinatari	Personale Area Dirigenza Sanità in servizio presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo	Integrazione dell'accordo aziendale del 26/08/2020 in attuazione del verbale d'intesa regionale (DGR 715/2020) per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 ai sensi dell'art. 7, co.5 lett. a) e b) segg. del CCNL 19/12/2019 triennio 2016-2018, Regolamento di individuazione,

		graduazione ed attribuzione degli incarichi ai sensi dell'art.5 comma 3 (confronto)
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.107 del 29.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022.
		Con deliberazione n. 106 del 29.1.2020 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020 – 2022.
		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

A - Verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnato nell'emergenza Covid-19 (DGRV 715/2000)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi stipulata in data 16 settembre 2020 le Parti hanno inteso integrare l'accordo del 26 agosto 2020 in materia di remunerazione del personale della Dirigenza dell'Area Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19, già oggetto di certificazione del Collegio Sindacale in data 16.09.2020.

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

Si rammenta che sull'argomento, con la D.G.R. n.715 del 4 giugno 2020, la Regione del Veneto ha adottato le linee di indirizzo alle Aziende del SSR per la remunerazione del personale della Dirigenza dell'Area Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Con tale provvedimento è stato approvato il verbale di intesa sottoscritto il 28 maggio 2020 tra l'Amministrazione regionale e le rappresentanze regionali delle organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità con cui sono state concordate linee di intervento finalizzate al riconoscimento dello straordinario impegno profuso dal predetto personale per far fronte all'emergenza Covid-19 anche in condizioni di elevato rischio biologico, e al ristoro dello stato di disagio conseguente alle condizioni di lavoro e alle misure organizzative adottate per far fronte all'emergenza medesima.

In particolare sono state prefigurate azioni miranti, nel loro combinato disposto, a remunerare tale accentuato disagio aggravato dalle elevate condizioni di rischio, mediante l'incremento del valore di alcune indennità, nonché mediante il riconoscimento di specifici progetti legati all'emergenza.

La Regione del Veneto, al fine di rendere possibili i predetti interventi, è ricorsa al finanziamento aggiuntivo di cui all'articolo 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella legge 24 aprile 2020, n. 27, come integrato dall'articolo 2, comma 6 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34. Con Deliberazione n. 646 del 22 maggio 2020 la Giunta Regionale ha, tra l'altro, disposto la ripartizione delle predette risorse tra l'Area del Comparto e le Aree Dirigenziali in misura

proporzionale al personale complessivamente in servizio a livello regionale, nelle stesse aree, alla data del 31 Marzo 2020. Sulla base del criterio di ripartizione individuato le risorse complessivamente disponibili per il personale dirigente dell'Area Sanità derivanti dalla ripartizione delle somme di cui all'articolo 1 del D.L. 18/2020 sono pari a euro 7.358.493, al netto degli oneri riflessi.

L'amministrazione regionale, preso atto della perdurante carenza di personale medico specialista accentuato dalla sospensione delle procedure concorsuali, si è altresì resa disponibile ad incrementare con specifici stanziamenti regionali le risorse già a disposizione delle aziende per finanziare l'istituto di cui all'articolo 115, comma 2, del CCNL 19.12.2019 di ulteriori € 8.000.000; inoltre, al fine di riscontrare le istanze delle organizzazioni sindacali in relazione all'importante maggior carico di lavoro e gestionali che sarà richiesto ai medici, l'amministrazione regionale si è resa disponibile ad integrare le risorse in parola, facendo riferimento al criterio suggerito dalle OO.SS del diverso valore economico dell'ora straordinaria diurna fra le due diverse aree, di ulteriori € 3.500.000, fermo restando l'esito del confronto con le organizzazioni sindacali del comparto.

Le parti hanno ribadito che non è oggetto del predetto confronto la destinazione delle risorse previste dall'art. 1, commi 435 e 435 bis della legge 205/2017, che saranno oggetto di separata discussione. In via eccezionale, con riferimento esclusivo alle risorse previste dall'articolo 1, comma 435 della l. 205/2017, residui anno 2019 pari, per la Regione Veneto, ad euro 1.831.579, al netto degli oneri riflessi, che, in ottemperanza del comma 12 dell'art. 95 del CCNL 19 dicembre 2019, potendo essere inserite una tantum nei fondi contrattuali 2020, le stesse vengono messe nella disponibilità delle aziende per la contrattazione integrativa aziendale, anche per le finalità contemplate dal confronto regionale.

Gli ulteriori addendi economici che incrementeranno il fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2020 finanzieranno i progetti descritti nel presente verbale miranti a premiare l'impegno lavorativo profuso nel periodo compreso fra il 21 febbraio e il 31 maggio 2020.

Le risorse assegnate all'Azienda ULSS 7 per l'anno 2020 come di seguito riportate:

Risorse Art. 1 D.L. 18/2020 (a)	Incremento risorse per Prestazioni Aggiuntive ex art. 115 co. 2 del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 (b)	Ulteriore incremento risorse a favore della Dirigenza Area Sanità (c)	Risorse Art. 1 comma 435 L. 205/2017 (RESIDUI 2019) (d)	Importo Complessivo (e)
€ 475.501	€ 554.642	€ 242.656	€ 126.984	€ 1.399.782

Le Parti quindi hanno innanzitutto preso atto che:

- a) l'Azienda, nella allocazione delle risorse tra i due fondi, dovranno tenere conto della destinazione "prioritaria" agli istituti collegati alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 1 del D.L. 18/2020;
- b) l'incremento del fondo per le condizioni di lavoro dovrà essere utilizzato per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario, laddove rese per i servizi di pronta disponibilità e per i servizi di guardia dai dirigenti coinvolti nell'emergenza;

Considerato poi che l'orario aggiuntivo effettuato dai dirigenti nel periodo compreso fra il 21 febbraio e il 31 maggio 2020 al di fuori delle predette ipotesi, non potendo essere correlato agli obiettivi di budget e, quindi, compensato con la retribuzione di risultato, sarà remunerato con l'istituto di cui all'articolo 115, comma 2, del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019, le parti hanno stabilito di utilizzare a tal fine integralmente sia l'importo di cui alla colonna (b) della tabella al punto 1., che gli ulteriori importi messi a disposizione dall'amministrazione regionale di cui alla colonna (c) della tabella al punto 1., in base ai seguenti criteri:

- a) remunerazione del 100% dell'orario aggiuntivo reso dai dirigenti medici e sanitari a rapporto esclusivo di cui alla 1^ fascia del successivo art.7, nel limite di n.180 ore massime;
- b) remunerazione del 75% dell'orario aggiuntivo reso dai dirigenti medici e sanitari a rapporto esclusivo di cui alla 2^ fascia del successivo art.7, nel limite massimo di n.135 ore massime;
- c) remunerazione del 50% dell'orario aggiuntivo reso dai dirigenti medici e sanitari a rapporto esclusivo di cui alla 3^ fascia del successivo art.7, nel limite massimo di n.90 ore massime.

Si è preso atto dei “Criteri per il riconoscimento di progetti specifici legati all'emergenza Covid-19” contenuti nelle predette Linee d'indirizzo regionali, stabilendo in applicazione delle stesse una maggiorazione della retribuzione di risultato da destinare ai dirigenti sanitari impegnati nelle attività correlate all'emergenza, individuati attraverso specifici progetti e secondo la disciplina di seguito riportata:

- i progetti, collegati a obiettivi straordinari di performance organizzativa e alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono tutti i dirigenti delle strutture e servizi interessati, condividendone i risultati, dovranno essere sinteticamente descritti in una scheda progetto, secondo il modello in allegato al presente accordo di cui fa parte integrante e sostanziale, che dovrà essere sottoscritta dal responsabile quale attestazione del raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico. La scheda dovrà indicare i nominativi del personale partecipante al progetto e la valutazione positiva del responsabile in merito al raggiungimento dell'obiettivo;

- i progetti, graduati in relazione ai criteri del disagio da impegno lavorativo, del disagio lavorativo e/o organizzativo, dell'entità potenziale del rischio biologico, del grado di continuità dell'incidenza dei primi 3 criteri nel periodo 21 febbraio - 31 maggio 2020, sono pertanto articolati nelle seguenti tre fasce:

1^ Fascia: dirigenti medici e sanitari direttamente coinvolti in modo prevalente nell'assistenza di pazienti Covid, attività contraddistinta da massimo disagio lavorativo e/o organizzativo, massimo rischio biologico potenziale e continuità dell'incidenza dei criteri stessi;

2^ Fascia: dirigenti medici e sanitari impegnati in attività connesse all'emergenza Covid attraverso attività di supporto contraddistinte da medio disagio lavorativo e/o organizzativo, medio rischio biologico potenziale e continuità dell'incidenza dei criteri stessi;

3^ Fascia: dirigenti medici e sanitari impegnati in reparti, servizi o attività, contraddistinti da basso disagio lavorativo e/o organizzativo, basso/medio rischio biologico potenziale e continuità dell'incidenza dei criteri stessi, che nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti Covid dedicati, riorganizzati al fine di assicurare assistenza specialistica ai pazienti Covid o presunti tali, nonché in attività e servizi che hanno subito notevoli cambiamenti organizzativi, logistici o dei percorsi assistenziali, al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività sanitarie dell'azienda

L'accordo individua per ciascuna fascia l'elenco delle strutture e dei servizi coinvolti, e stabilisce che al raggiungimento degli obiettivi sarà riconosciuto l'importo massimo di € 2.000,00 ai dirigenti medici e sanitari collocati nella 1° Fascia, massimo di € 1.100,00 per quelli della 2° Fascia e di massimo € 500,00 per quelli della 3° Fascia, secondo i seguenti parametri:

- il 100% degli importi pro-capite fissati qualora la presenza in servizio sia stata pari o superiore al 60% del numero dei giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto;
- il 70% degli importi pro-capite fissati qualora la presenza in servizio sia stata inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero dei giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto;
- il 40% degli importi pro-capite fissati qualora la presenza in servizio sia stata inferiore al 40% e pari o superiore al 20% del numero dei giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto;

E' riconosciuto come personale partecipante e presente a tutti gli effetti anche chi risultava in infortunio/malattia da Covid-19 o in quarantena con sorveglianza attiva;; per i dirigenti ad orario lavorativo ridotto si tiene conto della percentuale dell'orario previsto nel contratto rispetto all'impegno pieno di 38 ore settimanali; non spetterà alcun compenso ai dirigenti la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% del numero dei giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto; il periodo di realizzazione dei progetti è compreso nel periodo di gestione dell'emergenza: 21 febbraio - 31 maggio 2020; ai progetti partecipa il personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato. La corresponsione degli importi relativi alle progettualità ai dirigenti

interessati dovrà avvenire, previa verifica positiva dell'OIV aziendale, al termine del progetto, entro il mese di settembre 2020.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Evidenziato che le risorse di cui alle colonne b) e c) della tabella, stanziata dalla Regione del Veneto con DGR 715/2020, vengono destinate all'acquisto di prestazioni aggiuntive ex art.115, co.2 CCNL 19.12.2019, e che non sono oggetto del presente accordo, con le risorse di cui alle colonne a) e b) della tabella, stanziata anch'esse dalla Regione del Veneto con DGR 715/2020, per la parte non ancora spesa in applicazione dell'accordo aziendale del 26 agosto 2020, sono finanziati i progetti descritti nell'ipotesi di accordo per erogare i premi correlati alla performance individuale dei dipendenti che realizzano i progetti, oltre che le indennità e l'orario straordinario.

c) Effetti abrogativi

//.

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

- L'ipotesi di accordo è coerente con le previsioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale ai fini della corresponsione degli incentivi ai sensi del d.lgs. 150/2009, infatti il Responsabile del Servizio attesta il raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico, con l'indicazione dei nominativi del personale partecipante al progetto e la valutazione positiva del dirigente in merito al raggiungimento dell'obiettivo medesimo. Inoltre la corresponsione del riconoscimento economico è condizionato alla validazione dei progetti da parte dell'OIV.

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

Parte non pertinente

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

I premi incentivanti sono corrisposti al personale in funzione al raggiungimento dei risultati della struttura e della scheda di valutazione.

B) - Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi della dirigenza sanitaria

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo,

Il Regolamento disciplina ai sensi dell'art.5 co. 3, lett. d) ed e) del CCNL 19.12.2019 i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali, e i criteri per il loro conferimento, mutamento e revoca, uniformando il trattamento di tutti i dirigenti della nuova Area Sanità cui si applica il CCNL 19.12.2019 (medici, veterinari, sanitari, delle professioni sanitarie).

In particolare prevede la disciplina delle nuove tipologie di incarico introdotte per la prima volta dal CCNL triennio 2016-2018: gli incarichi professionali di altissima professionalità, sia quelli a valenza dipartimentale che quelli configurati quale articolazione interna di struttura complessa.

Inoltre stabilisce a livello aziendale la penalizzazione prevista per il dirigente che non consegue gli obblighi dell'ECM (Educazione Continua in Medicina).

Nella tabella allegata al Regolamento sono evidenziati i valori annui della retribuzione di posizione correlati a ciascuna tipologia di incarico dirigenziale previsto dal Regolamento stesso.

I predetti criteri sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale. All'esito del confronto, il testo del regolamento è stato condiviso con tutti i soggetti sindacali partecipanti al confronto.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I valori annui di retribuzione di posizione correlati a ciascuna tipologia di incarico dirigenziale sono calcolati e finanziati nei limiti del nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 per l'anno 2020.

c) Effetti abrogativi

//.

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

Parte non pertinente

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

Parte non pertinente

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

Parte non pertinente

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)



Relazione Tecnico Finanziaria

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

Con l'Ipotesi stipulata in data 16 settembre 2020 le Parti hanno inteso:

a) integrare il precedente accordo aziendale del 26 agosto 2020 in materia di remunerazione del personale della Dirigenza dell'Area Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che destina risorse stanziare dalla Regione del Veneto con D.G.R. n.715 del 4 giugno 2020;

b) definire il Regolamento che disciplina ai sensi dell'art.5 co. 3, lett. d) ed e) del CCNL 19.12.2019 i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali, e i criteri per il loro conferimento, mutamento e revoca, uniformando il trattamento di tutti i dirigenti della nuova Area Sanità cui si applica il CCNL 19.12.2019 (medici, veterinari, sanitari, delle professioni sanitarie), che, tra l'altro, fissa i valori annui di retribuzione di posizione correlati a ciascuna tipologia di incarico dirigenziale calcolati e finanziati nei limiti del nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 per l'anno 2020.

Per quanto concerne le risorse destinate al precedente punto a), si osserva che le stesse sono già oggetto di certificazione del Collegio Sindacale nella seduta del 16.09.2020 (v. Verbale n.9), pertanto si richiama integralmente la Relazione Tecnico Finanziaria di cui alla propria precedente nota prot. n.67814 del 10.09.2020.

Pertanto oggetto del presente Modulo I della Relazione Tecnico Finanziaria sono unicamente le risorse destinate al punto b) che trovano copertura nel I Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art.94 CCNL 19.12.2019 - anno 2020, unitamente a tutte le risorse di cui ai fondi per la contrattazione decentrata per l'anno 2020:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL;
- Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL;
- Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, art. 96 CCNL.

ANNO 2020 – FONDI DIRIGENZA SANITARIA

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

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL19.12.2019

- Risorse storiche consolidate

IMPORTO CONSOLIDATO al 31.12.2019 (art. 94, comma 2 CCNL)

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
11.080.717,69	393.759,22	9.652,39	11.484.129,30

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

INCREMENTI CCNL (art. 94, comma 3, lett. a))

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
142.772,50	11.173,50		153.946,00

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

RIA PERSONALE CESSATO (art.94, co. 3, lett. b) art. 50, co. 2, lett. d) 8.6.2000)

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
355.059,12	3.631,68	-	358.690,80

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

- **Risorse storiche consolidate**

IMPORTO CONSOLIDATO al 31.12.2019 (art. 95, comma 2 CCNL)

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
1.673.560,56	222.650,54	2.054,29	1.898.265,39

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

INCREMENTI CCNL (art. 95, comma 3, lett. a))

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
93.437,50	7.312,50	-	100.750,00

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

RIA PERSONALE CESSATO (art.95, co. 3, lett. b) art. 50, co. 2, lett. d) 8.6.2000)

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
147.115,99	1.052,67	-	148.168,66

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

- **Risorse storiche consolidate**

IMPORTO CONSOLIDATO al 31.12.2019 (art. 96, comma 2 CCNL)

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
1.880.165,91	25.060,84	250,00	1.905.476,75

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

INCREMENTI CCNL (art. 96, comma 3, lett. a))

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
186.875,00	14.625,00	-	201.500,00

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

-

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse regionali oggetto del precedente accordo aziendale del 26 agosto 2020 in materia di remunerazione del personale della Dirigenza dell'Area Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19, di cui alla D.G.R.V. n.715 del 4 giugno 2020, assegnate all'Azienda ULSS 7 Pedemontana, ex art. 1 D.L. 18/2020 per € 475.501 e ex art. 1 comma 435 L. 205/2017 (residui 2019) per €126.984, per un totale di € 602.485.

In base all'Ipotesi di CCIA tali risorse incrementano il Fondo Retribuzione Risultato anno 2020 – parte variabile = € 536.107 e il Fondo Retribuzione Condizioni di lavoro anno 2020 – parte

variabile = € 66.378. Il Collegio Sindacale nella seduta del 16.09.2020 (v. Verbale n.9), ha già certificato le suddette somme e pertanto si richiama integralmente la Relazione Tecnico Finanziaria (trasmessa con nota prot. n.678142020)

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

- Risorse variabili

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
-	-	-	536.107,00

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

- Risorse variabili

Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
-	-	-	66.378,00

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

Si evidenziano di seguito le decurtazioni apportate al valore del Fondo per effetto dei seguenti vincoli:

- art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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 ... omissis ...”.*

- Accordo aziendale ex art.47 L. 428/1990, sottoscritto da questa Azienda e da Azienda Zero con le organizzazioni sindacali territoriali in data 18/09/2017: dal 1° gennaio 2018 si deve procedere alla riduzione dei fondi contrattuali, applicando il criterio della gradualità. La riduzione consegue al trasferimento di funzioni, personale e risorse ad Azienda Zero, in attuazione della riforma del Servizio Sanitario Regionale di cui alla L.R. 25.10.2016, n. 19. Azienda Zero con nota prot. n. 5234 del 24.4.2018, ha comunicato per le aree dirigenziali le riduzioni dei fondi a regime e quelle da effettuare, nella prima fase dell'anno 2018. Con nota prot. n. 19293 del 14/08/2020 Azienda Zero ha comunicato l'ulteriore riduzione 2020 da effettuare per la sola dirigenza medica veterinaria. Le risorse complessivamente trasferite, ad oggi, per la dirigenza sono:

	Valore massimo a regime	Riduzione prima fase 2018 e 2020
Dirigenti medici e veterinari	51.051,06	30.085,09+4.193,19=34.278,28
Dirigenti Sanitari	8.433,33	6.698,15

- Applicazione art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/01 per il recupero delle maggiori somme erogate alla Dirigenza Sanitaria non medica a seguito della Sentenza delle Sezioni Unite Civili R.G.N. 18677/2012-30222 ud. 12 settembre 2017, dep. 15 dicembre 2017 (Deliberazione del Commissario n. 1566 del 06/11/2019)

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL19.12.2019

Decurtazioni del Fondo	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
Decurtazione risorse art. 23 D.Lgs 75/2017	- 355.059,12	- 3.631,68	-	- 358.690,80
Trasf. Risorse Az. Zero ex art. 47 L. 428/1990	- 25.954,39	-	-	- 25.954,39
Totale Decurtazioni	- 381.013,51	- 3.631,68	-	- 384.645,19

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

Decurtazioni del Fondo	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
Decurtazione risorse art. 23 D.Lgs 75/2017	- 147.115,99	- 1.052,67	-	- 148.168,66
Trasf. Risorse Az. Zero ex art. 47 L. 428/1990	- 3.919,98	- 6.698,15	-	- 10.618,13
Applic. Art. 40 co. 3 D.Lgs 165/01 (rif.delib.1566/2019)		- 53.988,10	-	- 53.988,10
Totale Decurtazioni	- 151.035,97	- 61.738,92	-	- 212.774,89

Anno 2020 – Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

Decurtazioni del Fondo	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
Decurtazione risorse art. 23 D.Lgs 75/2017				
Trasf. Risorse Az. Zero ex art. 47 L. 428/1990	- 4.403,91	-	-	- 4.403,91
Totale Decurtazioni	- 4.403,91		-	- 4.403,91

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

a) **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione**, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3 **€ 15.649.102,91**

b) * **Totale risorse variabili sottoposte a certificazione**, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3. **€ 602.485,00***

c) **Totale Fondo sottoposto a certificazione**, determinato dalla somma delle due voci precedenti **€ 16.251.587,91**

Riepilogo Fondi Dir. Sanitaria	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
a) Risorse Fisse	15.559.704,27	679.265,95	11.956,68	16.250.926,90
a) Decurtazioni	- 536.453,39	- 65.370,60	-	- 601.823,99
a) Totale risorse fisse				15.649.102,91
b) Risorse variabili	-	-	-	602.485,00
c) Totale Fondo	15.023.250,88	613.895,35	11.956,68	16.251.587,91

*Risorse già certificate, si veda punto III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

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

Parte non pertinente

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

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

Si rappresentano, in forma aggregata, rigo b), le quote del fondo non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque correlate a voci retributive non disponibili alla contrattazione integrativa (es. indennità di specificità medica, di incarico di S.C., indennità di condizioni di lavoro, retribuzione di posizione, ecc.)

Fondo per la retrib. degli incarichi art .94	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
a) Valore fondo	11.197.535,80	404.932,72	9.652,39	11.612.120,91
b) Spesa al 08/2020 e proiezione annua	8.991.353,04	287.552,59	6.000,02	9.284.905,65

Fondo retribuzione risultato art 95	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
a) Valore fondo comprese risorse variabili Emergenza Covid Dirigenza Sanitaria	1.763.078,08	169.276,79	2.054,29	2.470.516,16
b) Spesa al 08/2020 e proiezione annua	1.763.078,08	169.276,79	2.054,29	2.470.516,16

Fondo per la retrib. Condiz. lavoro art. 96	Dir. Med. Vet.	Dir. Sanitaria	Dir. Prof. San.	Tot. Dir. Sanitaria
a) Valore fondo comprese risorse variabili Emergenza Covid Dirigenza Sanitaria	2.062.637,00	39.685,84	250,00	2.168.950,84
b) Spesa al 08/2020 e proiezione annua	1.549.603,00	15.640,51	35,64	1.565.279,15

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

Le Parti stabiliscono di destinare i residui derivanti dai progetti finanziati con le risorse variabili anno 2020 (quale finanziamento dell'istituto della retribuzione di risultato anno 2020 per la maggiorazione) definite dalla Regione, al personale dirigente che ha realizzato ulteriori progetti finalizzati ad affrontare l'emergenza epidemiologica Covid - 19 (€ circa 21.500 a valere sulle risorse variabili 2020 certificate con verbale n. 9 del 16.09.2020 pari ad € 602.485, destinate in parte al fondo risultato € 536.107 ed in parte al fondo condizioni lavoro € 66.378)

Inoltre, con l'ipotesi di accordo in oggetto, si definisce il Regolamento che disciplina ai sensi dell'art.5 co. 3, lett. d) ed e) del CCNL 19.12.2019 i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali, e i criteri per il loro conferimento, mutamento e revoca, uniformando il trattamento di tutti i dirigenti della nuova Area Sanità cui si applica il CCNL 19.12.2019 (medici, veterinari, sanitari, delle professioni sanitarie), che, tra l'altro, fissa i valori annui di retribuzione di posizione correlati a ciascuna tipologia di incarico dirigenziale calcolati e finanziati nei limiti del nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019.

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

Le quote ancora da regolare e rinviare ad una negoziazione successiva sono relative alla stima dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi anno 2020 pari a circa € 364.130,26 (11.612.120,91-9.284.905,65-1.963.085 stima maggiore spesa incarichi nuovo regolamento) e del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro pari a circa € 603.671,69 (2.168.950,84 - 1.565.279,15)

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

Anno 2020

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 13.320.700,96
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (maggiore spesa stimata applicazione nuovo regolamento incarichi)	€ 1.963.085,00
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 967.801,95
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 16.251.567,91

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

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:*

Per quanto concerne la valorizzazione degli incarichi dirigenziali si attesta che il sistema di graduazione degli incarichi adottato garantisce che la retribuzione di posizione venga quantificata a priori nel limite del relativo fondo incarichi.

- b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: l'Ipotesi di CCIA attribuisce una maggiorazione della retribuzione di risultato da destinare ai dirigenti sanitari impegnati nelle attività correlate all'emergenza, individuati attraverso specifici progetti collegati a obiettivi straordinari di performance organizzativa e alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono tutti i dirigenti delle strutture e servizi interessati, condividendone i risultati.*

- 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 2020

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 15.649.102,91
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (già certificate con verbale n. 9 del 16.09.2020, si veda punto III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili)	€ 602.485
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 16.251.587,91

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 13.320.700,96
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.963.085,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 967.801,95
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 16.251.587,91

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

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

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

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2020, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane al Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base ad un processo di elaborazione della stima del totale del costo del personale (con riferimento anche al piano assunzioni) comprensivo delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi e della spesa complessiva del personale.

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni e l'eventuale aggiornamento dei costi di competenza.

Pertanto il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai Fondi oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II, e della spesa complessiva del personale.

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

Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da evidenza dell'utilizzo dei fondi nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi, con riferimento all'ultima elaborazione di agosto 2020.

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

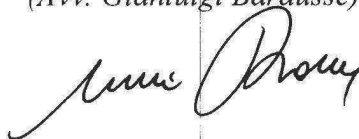
Per l'anno 2020, sono stati aggiornati i costi per personale previsti in sede di 2° CEPA 2020 pari a:

- bilancio Sanitario: € 184.803.637,39

- bilancio Sociale: € 3.274.317,77

che comprendono € 16.251.587,91 di risorse accessorie del personale dell'area della dirigenza sanitaria, oltre ai relativi oneri previdenziali.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)





VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 16 settembre 2020 alle ore 14.00, presso la sala riunioni sita al piano -2, Palazzina Uffici del P.O. Bassano, ha luogo l'incontro con le OO.SS. della dirigenza Area Sanità, convocate con nota n. prot n.66653 del 04.09.2020 per la trattazione dei seguenti argomenti:

- nuovo regolamento aziendale in materia di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19/12/2019 triennio 2016-2018 Area Sanità,
- verifica dei progetti aziendali per remunerazione dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19,
- ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di retribuzione di risultato anno 2020 e destinazione risorse residue,
- 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. Liviano Vianello	X
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Resp.le UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	X
Direttore Distretto 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	X
Direttore Distretto 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	X
per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per ANAAO ASSOMED	X
per CIMO	X
per FP CGIL	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL	
per AAROI EMAC	<i>Blum</i>
per FVM	
per FASSID	<i>De Alip</i>
per FESMED	<i>De Alip</i>
per ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	<i>De Alip</i>

E' presente anche il dott. Cristiano Galizian dell'UOC Gestione Risorse Umane. Al termine della discussione le parti sottoscrivono i seguenti accordi.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



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

[Handwritten signatures and initials]

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

LE PARTI

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

CONCORDANO

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

Letto approvato e sottoscritto

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

Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse

Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto

Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello

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

Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori

Direttore Distretto 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa

Direttore Distretto 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò;

Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello

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

per ANAAO ASSOMED DR.SSA KALINA ZAPPALÀ

per CIMO

per CGIL MEDICI

per CISL MEDICI

per UIL MEDICI

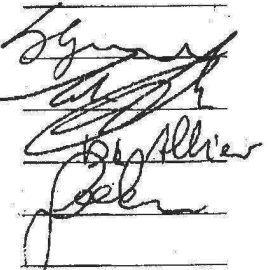
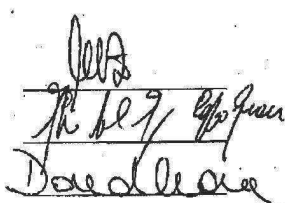
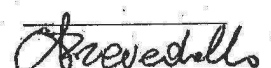
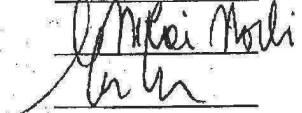
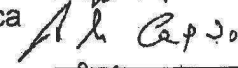
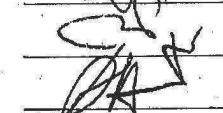
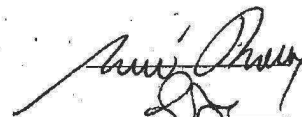
per AAROI EMAC

per FVM

per FASSID

per FESMED

per ANPO ASCOTI FIALS





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

PREMESSA

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

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

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

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

TIPOLOGIE, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 - Tipologia degli incarichi

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

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

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

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

Handwritten notes and signatures on the right margin:
All
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Handwritten signatures at the bottom of the page:
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elementi caratterizzanti l'incarico:

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

Handwritten notes and signatures on the right margin:

Top: *Me*

Middle: *All*

Large signature: *[Signature]*

Vertical text: *La ...*

Bottom: *[Signatures]*



all'interno di ambiti specifici

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

Elementi caratterizzanti l'incarico:

l'incarico è funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa

assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie,

rappresenta - sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento - un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta Struttura o Strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari

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

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

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

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

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

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - 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

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

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

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below.



3° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - 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

4° livello: Incarico di specialista dirigente formato C4

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 8 - Incarico professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)

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

5° livello: Incarico a dirigente di nuova assunzione D

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

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

Art.9 - Incarichi e carriere

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

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

Handwritten notes and signatures:
 - Vertical signature on the right: *Ala*
 - Vertical signature on the right: *Ala*
 - Vertical signature on the right: *Ala*
 - Vertical signature on the right: *Ala*
 - Vertical signature on the right: *Ala*
 - Horizontal signature at the bottom: *Ala*
 - Horizontal signature at the bottom: *Ala*
 - Horizontal signature at the bottom: *Ala*
 - Horizontal signature at the bottom: *Ala*



Art. 10 - La graduazione delle funzioni dirigenziali.

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

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

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

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

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

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

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

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

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



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

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

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

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

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

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

11. 1) Modalità di conferimento degli incarichi

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

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

2) emissione del BANDO DI AVVISO DI SELEZIONE INTERNA pubblicato sul Sito intranet aziendale per un periodo non inferiore a 10 giorni che dovrà contenere: la denominazione, la classificazione, la durata, i requisiti (generali/specifici) di partecipazione, e la modalità ed il termine di presentazione dell'istanza di partecipazione, per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c)

Selezione interna:

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

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

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

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

[Vertical handwritten notes on the right margin]



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

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

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

12. 2) Effetti della valutazione negativa

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and notes on the right margin]



ALLEGATO - Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali

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

M

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'Albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/94 n. 56).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 43 del 27/1/2010.

Bassano del Grappa, li 29/10/2020

f.to *IL RESPONSABILE*
U.O.C. AFFARI GENERALI
O FUNZIONARIO DELEGATO

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



DELIBERAZIONE del **COMMISSARIO**

N. 1387 del 28/10/2020
