


**INCONTRO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 DELL'AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA**
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il 06.02.'18, presso gli uffici del Servizio Personale dell'ULSS 7 Pedemontana, le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, hanno sottoscritto definitivamente:

- il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di criteri di retribuzione incentivante,
 - il Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali e
 - il Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro
- siglati in ipotesi in data 06.11.2017, dei quali il Collegio Sindacale ha esaminato la relazione illustrativa e tecnico finanziaria senza rilievi, attestandone la compatibilità economica-finanziaria con parere favorevole espresso nel verbale n. 6 del 28.12.2017.

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti	
Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore Medico ff della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore Medico ff Ospedale Alto Vicentino dr.ssa Manuela Miorin	
Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto Socio Sanitario 2 dott.ssa Alessandra Corò;	
Direttore Servizio per il Personale dott.ssa Chiara Prevedello	
la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la ANAAO ASSOMED	
per la CIMO il dr. Fabrizio Dal Farra	
per la CGIL MEDICI	
per il CISL MEDICI dr.ssa Mirca Rita Legni	
per la AAROI EMAC dr.ssa Rosadele Danza	
per la FVM dr. Fabrizio Berto	
per la FASSID (SNR - SIMET) dr.ssa Lucia Pavanati	
per la FESMED	
per l'ANPO ASCOTI FIALS dr. Aldo Di Bello	
per la FM aderente UIL FPL dr. Giuseppe Di Sabatino	

LE PARTI, PRESO ATTO CHE:

- l'articolo 14 della Legge Regionale Veneto n. 19 del 25 ottobre 2016 "Istituzione dell'Ente di governante della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto- Azienda Zero" ha modificato l'assetto organizzativo delle Aziende U.L.S.S. e ha stabilito che a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'Azienda ULSS n. 3 di Bassano del Grappa modifichi la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 7 Pedemontana" ed incorpori la soppressa Azienda

ULSS n. 4 Alto Vicentino;

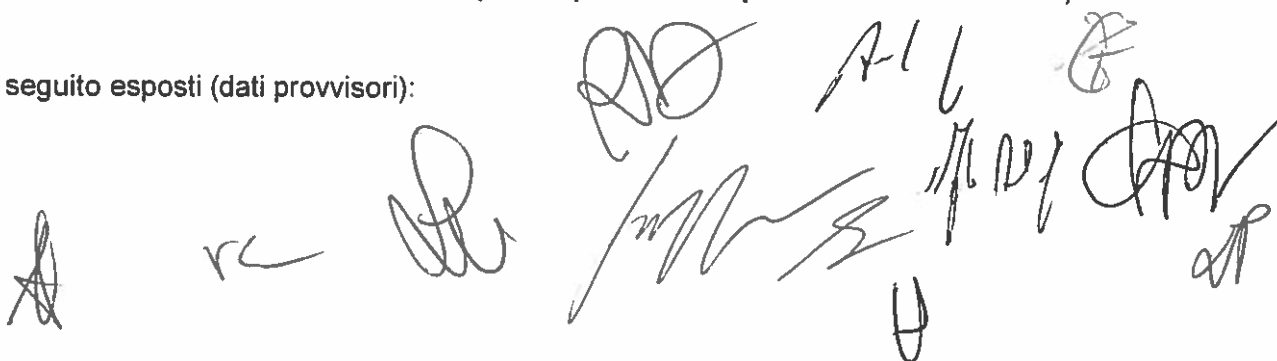
- in relazione a tale riforma istituzionale, in data 24 novembre 2016 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa tra la Regione e le OO.SS. del comparto avente ad oggetto "Primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n.19 del 25.10.2016";
- conseguentemente, con protocollo stipulato in data 07.12.2016 tra l'Azienda ULSS n.7 Pedemontana e R.S.U. - OO.SS. del Comparto Sanità e delle Dirigenze, ai sensi dell'art. 47 della Legge 428/1990, approvato con deliberazione n. 23 del 23.01.2017, è stato concordato che il trattamento previsto dagli accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS n.7, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto - Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda soppressa agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese;
- con nota prot. 84320 del 27.9.2017 la Regione Veneto ha confermato la possibilità di concordare con le organizzazioni sindacali di differire, comunque non oltre il 31 dicembre 2017, la sottoscrizione dei contratti integrativi e accordi aziendali volti all'armonizzazione degli istituti oggetto di relazioni sindacali;
- l'art. 4, comma 2, lett. B) punto 4 del CCNL 3.11.2005 ha previsto, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, in altre parole le modalità di distribuzione del fondo di risultato;
- il medesimo CCNL ha stabilito, all'art. 6, comma 1, lett. b che i criteri generali per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali e quelli per l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità ai fini della retribuzione di posizione (cd. graduazione delle funzioni) siano oggetto di concertazione;
- il comma 1 dell'art. 40 del d.lgs. 165/2001, ha escluso dalla contrattazione collettiva nazionale, tra altre, la materia attinente all'organizzazione degli uffici, pertanto il modello di relazione sindacale attualmente previsto in materia di orari di lavoro ed orari di servizio è ricondotto all'informativa preventiva.

FONDI CONTRATTUALI

Le parti si danno reciprocamente atto che con deliberazione n. 1023 del 31.08.2017 l'Azienda ULSS n.7 ha provveduto a costituire in via provvisoria per l'anno 2017 i fondi contrattuali aziendali previsti dal CCNL area dirigenza medica e veterinaria - biennio economico 2008/2009:

- **Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa;**
- **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro;**
- **Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;**

come di seguito esposti (dati provvisori):



	valore ex ulss 3	valore ex ulss 4	valore ulss 7
Fondo Posizione	5.483.446	5.597.272	11.080.718
Fondo trattamento accessorio condizioni di lavoro	933.452	946.714	1.880.166
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale Medici Veterinari	721.010	952.551	1.673.561
totale	7.137.908	7.496.537	14.634.445

Richiamate altresì le discipline di gestione del fondo di risultato delle ex Ulss n. 3 e n. 4

CONCORDANO

1. di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda incorporata ex ULSS n.4 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti;
2. di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda incorporante ex ULSS 3 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti;
3. di stabilire che - in analogia a quanto avviene per gli ex dipendenti dell'ex ULSS 3 - anche per gli ex dipendenti della soppressa ex ULSS n.4 venga erogato con il mese di novembre 2017 - a seguito della verifica positiva dell'OIV - l'intero acconto della retribuzione di risultato - anno 2017 (ovvero 3° e 4° tranche);
4. di concordare che a decorrere dal 1 gennaio 2018 viene adottato quale disciplina uniforme da applicare a tutto il personale dell'Azienda Ulss n.7 Pedemontana, il regolamento in allegato a) avente ad oggetto "Sistema premiante", prendendo atto altresì che tale disciplina assorbe tutte le risorse disponibili del fondo di risultato;
5. di precisare che a decorre dal 1° gennaio 2018 potrà essere erogato con il mese di novembre - a seguito della verifica intermedia positiva dell'OIV - l'acconto della retribuzione di risultato annuale fino al 50%;
6. di prendere atto del *Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali* oggetto di concertazione con la parte sindacale allegato b);
7. di prendere atto del *Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro* oggetto di informativa preventiva alla parte sindacale allegato c).

Letto approvato e sottoscritto

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti

Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto

Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin

Al

rc

RO D

A

Francesco Favretti

Bortolo Simoni

Alessandro Pigatto

Paolo Coin

Al

rc

RO D

Direttore Medico ff della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago
dr. Antonio Di Caprio

Antonio Di Caprio

Direttore Medico ff Ospedale Alto Vicentino dr.ssa Manuela Miorin

Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa

Direttore Distretto Socio Sanitario 2 dott.ssa Alessandra Corò;

Direttore Servizio per il Personale dott.ssa Chiara Prevedello

Prevedello

la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:

per la ANAAO ASSOMED

per la CIMO

[Signature]

per la CGIL MEDICI

per il CISL MEDICI

Micaela Pagani

per la AAROI EMAC

[Signature]

per la FVM (SHR - SIMET)

[Signature]

per la FASSID

per la FESMED

per l'ANPO ASCOTI FIALS

[Signature]

per la FM aderente UIL FPL

[Signature]

Allegato A)

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

Art. 1 – Oggetto dell'Accordo.

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

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

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

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

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

Art. 2 – Normativa di riferimento.

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

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

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

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

A






M C

d

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

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

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

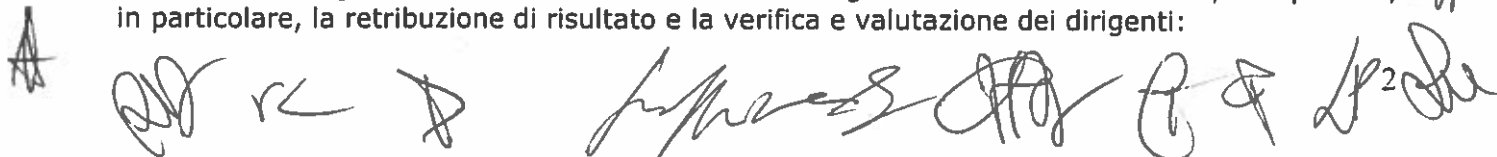
- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nel rispetto degli obiettivi strategici impartiti dalla Regione, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione delle risorse finanziarie e tecniche a disposizione e nel rispetto delle vigenti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

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

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

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

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



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

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

Art. 3 – Le disposizioni dell'Atto Aziendale.

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

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

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

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

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

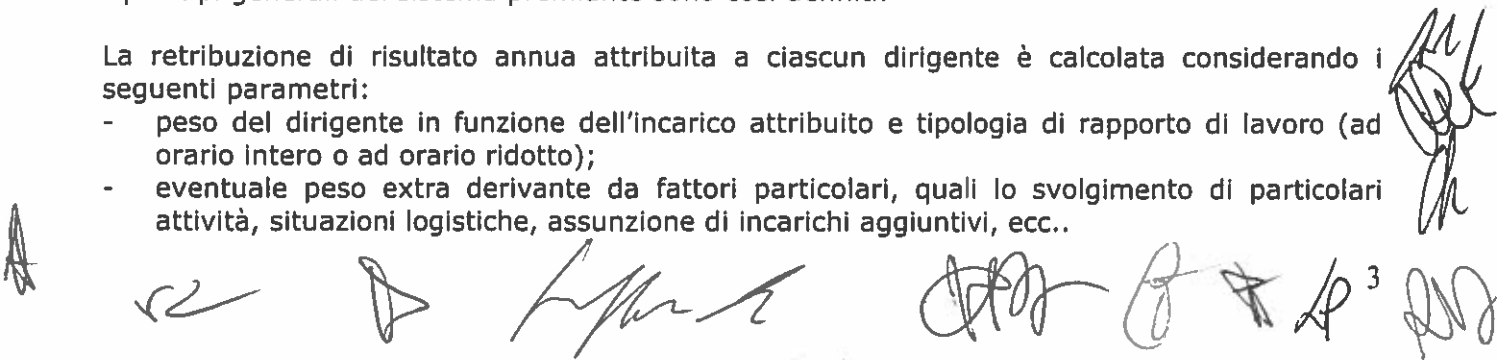
- l'esito della valutazione ed il suo eventuale impatto sulla quota della retribuzione di risultato tiene conto anche della dinamica storica delle valutazioni del singolo dirigente (es. valutazioni anni precedenti);
- la valutazione evidenzia sia le criticità, sia le eccellenze rilevate, al fine di non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

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

I principi generali del sistema premiante sono così definiti.

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

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



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

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

Il budget di struttura è calcolato sulla base di:

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

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

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

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

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

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

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

A

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or short names, while others are more elaborate. They are arranged horizontally across the bottom of the page.

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

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

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

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

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

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

Art. 8 – Parametri del modello

Suddivisione fondo

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

Peso quote individuali

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

Peso quote individuali extra

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

Parametri di valutazione della Performance Organizzativa

Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale budget di struttura riconosciuto	Note
da 90,00% a 100%	100%	
da 70,00% a 89,99%	da 70,00% a 89,99%	
da 50,00% a 69,99%	40%	
da 00,00 a 49,99%	0%	

Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base

<i>Inc. di DIP./U.O.C./U.O.S.D.</i>		<i>Altri Incarichi</i>	
Punteggio scheda di valutazione individuale rapportato a 100 come max	% quota individuale riconosciuta	Punteggio scheda di valutazione individuale rapportato a 100 come max	% quota individuale riconosciuta
<i>da 80 a 100</i>	100%	<i>da 70 a 100</i>	100%
<i>da 60 a 79</i>	80%	<i>da 60 a 69</i>	80%
<i>da 50 a 59</i>	50%	<i>da 50 a 59</i>	50%
<i>da 0 a 49</i>	0%	<i>da 0 a 49</i>	0%

Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base + 1

	Valutazione anno precedente			
Valutazione anno corrente	<i>da 80 a 100</i>	<i>da 60 a 79</i>	<i>da 50 a 59</i>	<i>da 0 a 49</i>
<i>da 80 a 100</i>	100%	100%	100%	100%
<i>da 60 a 79</i>	80%	80%	50%	50%
<i>da 50 a 59</i>	50%	30%	30%	30%
<i>da 0 a 49</i>	0%	0%	0%	0%

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

APPENDICE 1

PARAMETRI DEL MODELLO MATEMATICO

in giallo i parametri oggetto di negoziazione

Suddivisione del fondo complessivo	
Riparto fondo	Valore %
Quota x organico	Forg
Quota x obiettivi di miglioramento/cambiamento (fc)	Fc
Quota x obiettivi di mantenimento (fm)	Fm
Quota x progetti speciali	Fp
Totale	100%
Peso base per dipendente	
Categoria	Peso base x dip.
Dirigente Incarico UOC	p1
Dirigente Incarico UOSD	p2
Dirigente Incarico UOS	p3
Dirigente Incarico C0 - Altissima specializz.ne	p4
Dirigente Incarico C1 - Alta special.ne consolidata	p5
Dirigente Incarico C2 Alta Specializzazione	p6
Dirigente Incarico C3 Professionale concolidato	p7
Dirigente Incarico C4 Professionale > 5 anni	p8
Dirigente Incarico Professionale < 5 anni	p9
Peso quote extra	
Tipologie di quote extra	Tot. quote extra (peso x dip.)
Quota x disagio attività	da ... a ...
Quota x disagio logistico	da ... a ...
Quota x incarichi aggiuntivi	da ... a ...
Valorizzazione quote individuali extra	
Dipendente	Quote extra peso individuale
Dip 1	q1
Dip 2	q2
Dip 3	q3
....	...
Dip 600	q600
Totale pesi extra	

ESEMPIO			
1.673.561 Euro			
%	Rip. fondo		
84%	1.405.791	Qorg	
2%	33.471	Qc	
2%	33.471	Qm	
12%	200.827	Qp	
100%	1.673.561		
Peso base x dip.			
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
	1,00		
Valori minimi e massimi		N.B.	
	0,1 - 2,0	le quote vanno attribuite ai singoli dipendenti che possono beneficiare della	
	0,1 - 2,0	specifica quota extra sulla base di parametri predefiniti	
	0,3 - 3,0		
Quota x disagio sede lavoro	Quota disagio attività	Quota disagio inc.	Totale peso extra
0	0	0	0
0,1	0	1,5	1,6
0	0,3	1,8	2,1
...
0,1	0,2	0	0,3
6	4	18	28

N.B. vanno definite tabelle correlate con i pesi legati alle varie quote extra (es. disagio legato alla sede di lavoro)

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

Peso complessivo organico in servizio	
Categoria	Peso base individ.
Dirigente Incarico UOC - A1-A2	1,00
Dirigente Incarico UOSD - B1	1,00
Dirigente Incarico UOS - B2	1,00
Dirigente Incarico C0	1,00
Dirigente Incarico C1	1,00
Dirigente Incarico C2	1,00
Dirigente Incarico C3	1,00
Dirigente Incarico C4	1,00
Dirigente Incarico D	1,00
Totale	

Valore medio per peso unitario

Riparto quota x obiettivi di miglioramento/cambiamento

Struttura complessa	% fc*Fondo
U.O.C. x	p1
U.O.C. y	p2
....
U.O.C. z	pn
Totale	100%

Riparto quota x obiettivi di mantenimento

Struttura complessa	% fc*Fondo
U.O.C. A	p1
U.O.C. B	p2
....
U.O.C. S	pn
Totale	100%

Riparto quota x progetti speciali

Struttura complessa	% fc*Fondo
Progetto 1	p1
Progetto 2	p2
Progetto 3	pn
Totale	100%

N.ro dip.	Totale peso base	Quota extra x luogo	Quota extra x attività	Quota extra x incarico	Totale pesi
49	49,00				
36	36,00				
29	29,00				
1	1,00				
74	74,00				
75	75,00				
95	95,00				
83	83,00				
146	146,00				
588	588,00	6	4	18	616,00

2.390,80

2.282,13

Percent.	Val. assegn.
35%	11.715
25%	8.368
40%	13.388
100%	33.471

N.B.
questo importo si somma al totale della quota organico della UOC X e va a costituire il budget assegnato alla stessa

Percent.	Val. assegn.
20%	6.694
35%	11.715
45%	15.062
100%	33.471

N.B.
questo importo si somma al totale della quota organico della UOC A e va a costituire il budget assegnato alla stessa

Percent.	Val. assegn.
30%	60.248
30%	60.248
40%	80.331
100%	200.827

N.B.
questo importo si somma al totale della quota organico della UOC che gestisce il progetto e va a costituire il budget assegnato alla stessa

[Handwritten signatures and initials]

PARAMETRI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
% realizz. obiettivi di budget	% Bdg riconosciuta
fascia 1	p1
fascia 2	p2
fascia 3	p3
fascia 4	p4

% realizzazione	% bdg riconosciuta
da 90 a 100 %	100
da 70 a 89,9%	da 70 a 89,9%
da 50 a 69,9%	40%
da 0 a 49,9%	0

PARAMETRI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Punteggio scheda valutazione individuale	% quota ind. Riconosciuta
fascia 1	p1
fascia 2	p2
fascia 3	p3
fascia 4	p4

Inc. di DIP./U.O.C./U.O.S.D.		Altri Incarichi	
Punteggio scheda	% quota individuale riconosciuta	Punteggio scheda	% quota individuale riconosciuta
da 80 a 100	100%	da 70 a 100	100%
da 60 a 79	80%	da 60 a 69	80%
da 50 a 59	50%	da 50 a 59	50%
da 0 a 49	0%	da 0 a 49	0%

A D r ←

 [Handwritten signatures and initials]

 10



allegato b)

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

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

TIPOLOGIE, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 – Tipologia degli incarichi

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

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



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

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

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

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

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

La mappatura dei predetti incarichi è soggetta a periodica revisione.

Dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono fatti salvi, in prima istanza, quale mappatura di partenza, l'insieme degli incarichi in essere presso le due ex UU.LL.SS.SS. ora incorporate nell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana.

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

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

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

La graduazione delle Unità Operative Complesse è articolata in

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

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

Rilevante quantità di risorse umane gestite nell'ambito della Struttura

A

ra D

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

4° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3

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

5° livello: Incarico di specialista dirigente formato C4

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

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

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

6° livello: Incarico a dirigente di nuova assunzione D

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

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


Art. 6 - Incarichi e carriere

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato deve essere attribuito un incarico e in particolare l'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico al raggiungimento dei cinque anni di attività produce tra l'altro, la possibilità di attribuire un diverso incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lett c) e b) del C.C.N.L stipulato l'8 giugno 2000.

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

Art. 7 - La graduazione delle funzioni dirigenziali.

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

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

Ad ogni tipologia di incarico è, inoltre, assegnato a priori un valore teorico economico denominato **retribuzione di posizione standard**; valore riportato anche nel contratto individuale di attribuzione dell'incarico sottoscritto tra le parti.

La retribuzione di posizione standard (in quanto individuata a priori e quindi su base teorica) può essere soggetta a variazioni in positivo e negativo, in base all'applicazione della graduazione delle funzioni, secondo i meccanismi più dettagliatamente esplicitati nel successivo art. 8.

Ad ogni tipologia di incarico è, inoltre, associata una specifica fascia di possibile variazione entro la quale dovrà comunque essere sempre ricompresa la retribuzione di posizione complessiva annua (comprensiva di tredicesima mensilità) derivante dall'applicazione della graduazione delle funzioni dirigenziali.

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

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

L'applicazione delle graduazioni come sopra riportato dovrà garantire, in ogni caso, la retribuzione minima unificata fissata dal CCNL.

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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora il valore della retribuzione di posizione complessiva annua risultasse:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 10 – Valutazioni incarichi

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

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

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Art. 13 – Norma finale e transitoria

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

Ex ULSS n. 3

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

Ex ULSS n. 4

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

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

Le parti concordano che qualora successivamente all'approvazione e sottoscrizione del



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


Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali

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









ALL'AZIENDA ULSS 7
 PEDEMONTANA



Dichiarazione a Verbale n. 1

UIL-FPL MEDICI

Questa organizzazione sindacale UIL-FPL Medici rileva che non appare corretto inserire nei parametri di graduazione delle funzioni di cui alla tabella di pagina 12 riportata nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del 06.11.2017, il criterio indicato al punto C3, posto che il medesimo non esprime un criterio oggettivo di valutazione e misurazione.

Al pari degli altri inseriti, il C3 è un criterio sostanzialmente sovrapponibile al C4 e come tale non consente di formulare valutazione obiettiva perché fondata sulla base di parametri non chiaramente differenti in quanto non fondato da parametri differenti dall'altro.

Bonesso li 18/12/2017

IL COORDINATORE REGIONALE UIL FPL MEDICI

Dr. Giuseppe Di Salvo

Il Coordinatore Regionale
 Collaboratore Professionale
 (Daniela Lorenzon)

AS

Si trasmette per l'istruttoria e/o esecuzione alla Direzione / Struttura / Servizio, ai sensi art. 4 e 5 Legge n. 302/90.

ORGANIZZAZIONE / AREA / PREDA: *Personale*

ASSIGNAZIONE / PERICOLO / RENDITA:

	D.A.		D.SAN		DSS.F.T.	
	DAG	AGL	D.M.F.D.	DIP Area Critica	D. Sal. Attevt. Dip.	Ser. D. Psych.
D.						
R.	DAD	E.F.	D.P.	Med. Legale	Cent. Oper. Terr.	Distr. Unico
U.						
F.	<input checked="" type="checkbox"/>		CAD AREA Mont.	Area Veter. Alim.	Cure Prim.	Disabilità
D.	APP TI	I.	Farmacia	Farm. Terr.	Resid. Extra osp.	Serv. Famiglia
R.						
M.	S. Inform.		Comit. Gest. SCI	Dir. Profes. Sanit.	P. San. Terr.	Spec. Prot.
T.	U.I. T.	ing. Clin.			P. San. Osp.	Piano Zona
S	U	Q.tà Form. Com.	DIVERSI:			
P	R					
P	P					



allegato c)

REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE L'ORARIO DI LAVORO
CRITERI GENERALI E MODALITÀ' DI CONCRETO UTILIZZO DELLE DIVERSE VOCI CONTRATTUALI CHE CONCORRONO ALLA ARTICOLAZIONE DEGLI ORARI DI IMPIEGO E DI ATTIVITÀ' DEI DIRIGENTI

Il presente regolamento definisce gli adempimenti necessari per l'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti medici e veterinari in servizio presso le strutture aziendali, a tempo determinato, indeterminato e a tempo ridotto, nonché fornisce ai responsabili gli strumenti per ottimizzare le risorse umane loro assegnate.

Gli obiettivi che hanno motivato una puntuale disciplina sulla materia in oggetto vedono l'esigenza di definire una più corretta programmazione dell'attività e dei servizi offerti all'utenza, garantendo al contempo una efficace ed efficiente organizzazione delle prestazioni con la tutela dei bisogni espressi del personale dipendente. Non ultimo, l'adozione di uno specifico regolamento interno risponde ad esigenze di chiarezza e trasparenza, criteri quest'ultimi che permettono una garanzia reale dei diritti e doveri dei dipendenti in materia di orario di lavoro e di applicazione degli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro.

Le Parti prendono atto:

- delle linee generali di indirizzo emanate dalla Regione del Veneto con DGRV n. 2464 del 1 agosto 2006, in relazione alle lettere f) e g) dell'art. 9 del CCNL 3.11.2005 concernente "Criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impiego, anche temporale, richiesto nonché al monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto del D.Lgs. n. 167/2003 in materia di protezione di dati personali"
- che le parti disciplinate dal presente accordo relative alla gestione dell'orario di lavoro del personale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria in servizio presso l'Azienda ULSS 7 "Pedemontana" con rapporto sia a tempo determinato che indeterminato, a tempo pieno o a tempo ridotto, sono emanate ai sensi del Decreto Legislativo n. 165/2001 s.m.i.;
- che gli argomenti riguardanti la regolamentazione dell'orario di lavoro non trattate dal presente regolamento saranno oggetto di successiva regolamentazione, con le stesse modalità di formalizzazione di cui al presente accordo.

Orario di Servizio

E' il tempo necessario destinato ad assicurare la funzionalità della struttura e l'erogazione dei servizi all'utenza (circ. Funzione pubblica n. 7/95)

Orario di Lavoro

"Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività" (art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003)

Art. 1 Organizzazione del lavoro e volumi prestazionali

L'organizzazione del lavoro attiene alla garanzia dei livelli assistenziali "necessari ed indispensabili" (copertura del servizio, guardia attiva divisionale/interdivisionale, pronta disponibilità), è definita dal Direttore di Unità Operativa Complessa o dal Responsabile dall'Unità Operativa a valenza dipartimentale in accordo con il Direttore di Dipartimento e, ove non presente, dal Direttore della Struttura Tecnico Funzionale di afferenza. L'approvazione della predetta organizzazione spetta al Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di riferimento, sulla base delle esigenze di apertura del Servizio e delle risorse effettivamente disponibili, tenuto conto dell'orario di lavoro.



L'organizzazione del lavoro deve assicurare la presenza in servizio dei dirigenti con l'articolazione flessibile del tempo lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi, definiti con le procedure di cui all'art. 65, comma 6, CCNL 5.12.1996 (art. 14, comma 1, CCNL 3.11.2005).

L'orario di lavoro dei Dirigenti è confermato in 38 ore settimanali (art. 14, comma 2, CCNL 3.11.2005).

La Direzione Generale, avvalendosi dei Direttori di Struttura Tecnico Funzionale, individua i volumi prestazionali delle singole Unità Operative, le priorità per le diverse tipologie di prestazioni, i tempi per la loro erogazione, assicurando la massima coerenza tra i tempi e i volumi orari delle prestazioni erogate in orario istituzionale ed in regime di libera professione intramuraria, ivi compresa la Libera Professione d'Azienda.

Al fine di assicurare tale coerenza, l'Azienda pone in atto controlli periodici per i quali concorrono – ciascuno per la propria competenza – il Servizio Personale (Rilevazione Presenze/Assenze), la Direzione Amministrativa di Ospedale e la Direzione Medica dell'Ospedale.

I volumi prestazionali da assegnare alle singole Unità Operative vengono definiti con le procedure di cui all'art. 65, comma 6, CCNL 5.12.1996 e tradotti in termini di obiettivi annuali al Direttore di Dipartimento/Struttura Complessa/Responsabile dell'Unità Operativa Semplice dipartimentale, stabilendo l'impegno di servizio per la realizzazione di detti obiettivi. (art. 14, comma 1, CCNL 3.11.2005) che verranno illustrati ai dirigenti afferenti alle singole unità operative.

Tale orario "negoziato" in contrattazione di budget, è strumentale alla realizzazione degli obiettivi prestazionali concordati, e rientra nella remunerazione della retribuzione di risultato (art. 65, comma 3, CCNL 5.12.1996).

Il volume dell'impegno di servizio negoziato, di cui all'art. 14, comma 1, CCNL 3.11.2005, sarà pianificato dal Direttore di Unità Operativa su base settimanale/mensile, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro per l'espletamento di tutte le attività assistenziali istituzionali e degli obiettivi prestazionali concordati in sede di contrattazione di budget.

L'azienda al fine di porre in atto tutte le azioni possibili, prioritariamente per la riduzione delle liste di attesa, ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali, in sede di contrattazione di budget può utilizzare in forma cumulata n. 30 minuti settimanali delle quattro ore di formazione destinate ad attività non assistenziale, pari a 26 ore annuali per dirigente (art. 14, comma 5, CCNL 3.11.2005).

Nella fase di attivazione della programmazione delle attività da erogare in regime di Libera Professione d'Azienda (ex art. 55 CCNL 8.6.2000) e da sottoporre alla Regione del Veneto per la preventiva approvazione, il Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di riferimento garantisce la correlazione tra gli obiettivi prestazionali aggiuntivi e resa oraria aggiuntiva di cui all'art.1 del presente accordo. L'attività in regime di Libera Professione Aziendale è da effettuarsi da parte dei singoli dirigenti su base volontaria e, comunque, a condizione che gli stessi abbiano perseguito gli obiettivi prestazionali assegnati.

Va da sé che l'orario aggiuntivo di cui trattasi (ex art. 55 CCNL 8.06.2000) non potrà essere prestato dal dirigente in situazione di debito orario.

Art. 2 Orario aggiuntivo: diverse tipologie

Nel caso in cui per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali, non risulti sufficiente l'applicazione dell'art. 14, commi 1 e 5, del CCNL 3.11.2005, l'Azienda sulla base delle linee guida regionali, di cui all'art.9, comma 1, lettera g) può concordare con l'equipe l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali:

art. 55, comma 2, CCNL 8.6.2000 così definito:

- acquisto di prestazioni in regime di libera professione aziendale - compenso orario pari a euro 60,00 lordi (art 14, comma 6, CCNL 3.11.2005)
- art. 18 CCNL 3.11.2005 (espletamento guardie notturne non superiore al 12% del totale delle guardie notturne svolte in azienda e retribuite con importo pari a euro 480,00 lordi)
- acquisto prestazioni finanziate dalle risorse derivanti dalla trattenuta del 5% sui compensi per la libera professione di cui all'art.1, comma3, lett.c) della L. 3.8.2007 n.120 e smi.

Art.3 Progetti a vario titolo

L'attività extra istituzionale prodotta a titolo di progetto sarà assegnata dal Direttore Sanitario, tenuto conto delle ore che il Dirigente dovrà rendere per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali e dell'attività aggiuntiva di cui all'art.1 del presente accordo svolta.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller ones.]



Art. 4 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico diverso da quello di struttura complessa con rapporto di lavoro esclusivo

L'orario di lavoro ordinario, è organizzato dal Direttore della U.O. sulla base delle esigenze di servizio e della programmazione delle attività e dalla pianificazione complessiva del piano per assicurare le urgenze/emergenze.

L'orario di lavoro è confermato in 38 ore settimanali (art. 14, comma 2, CCNL 3.11.2005) ivi comprese le ore di formazione; ne deriva che per i dirigenti il cui orario di lavoro è articolato su 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) il teorico contrattuale giornaliero sarà di hh/mm 7,36, mentre per coloro che risultano inseriti su 6 giorni lavorativi (dal lunedì al sabato) il teorico contrattuale giornaliero sarà di hh/mm 6,20.

L'orario di lavoro dei dirigenti afferenti alle U.O. della Struttura Tecnico Funzionale Ospedale è articolato su 6 giorni lavorativi, pertanto la giornata del sabato è da intendersi come lavorativa; la mancata timbratura in tale giornata sarà giustificata o dalla turnazione settimanale/mensile programmata o dal riposo compensativo per guardie notturne/festive o dal riposo compensativo per turni festivi di pronta disponibilità (art. 28, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 16, CCNL 3.11.2005).

Art.5 Servizio di Guardia

Il servizio di guardia è svolto, di norma all'interno dell'orario di lavoro ed è assicurato da tutti i dirigenti. Il dirigente preposto alla programmazione della turnistica, individuerà una equa suddivisione di tale attività da parte di tutti i dirigenti afferenti alla U.O. In via del tutto eccezionale, anche al fine di non incorrere nell'interruzione di pubblico servizio, l'attività di guardia potrà essere espletata anche dai Direttori di Struttura Complessa.

Per ogni turno di guardia notturna in orario è stabilito un compenso di euro 50,00 che si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1, del CCNL 3.11.2005.

Il servizio di guardia svolto oltre l'orario di lavoro può essere remunerato come lavoro straordinario art.16, comma 2, CCNL 3.11.2005 (in questo caso non verrà erogata l'indennità pari a euro 50,00) o compensato con riposo sostitutivo (art. 28, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 16, CCNL 3.11.2005).

L'orario svolto dopo il turno di guardia notturna (20-8) sarà autorizzato in linea di massima fino e non oltre le ore 8.50.

Art. 6 Pronta Disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo dello stesso di raggiungere il luogo di lavoro nel più breve tempo possibile.

Il servizio di pronta disponibilità è attivato in base al piano annuale delle urgenze emergenze redatto dall'azienda ed è limitato ai periodi notturni e festivi.

Per ogni turno è prevista una indennità pari a euro 20,91. Le ore timbrate all'interno del turno di reperibilità sono classificate come ore di straordinario e così liquidate.

In presenza di debito orario, le ore timbrate in pronta disponibilità, prima di essere poste in liquidazione, concorrono alla copertura dell'orario istituzionale. Per ogni dirigente non potranno essere previsti più di n. 10 turni mensili di pronta disponibilità.(art. 17, comma 9, CCNL 3.11.2005)

Il servizio di pronta disponibilità può essere sostitutivo o integrativo del servizio di guardia; il primo coinvolge a turno i dirigenti di cui all'art 14, comma 1, del CCNL 3.11.2005, il secondo è di norma di competenza di tutti i dirigenti compresi quelli con incarico di Struttura Complessa (art. 17, comma 3, CCNL 3.11.2005)

Art. 7 Orario di lavoro dirigenti a tempo ridotto

Per il personale con rapporto a tempo ridotto la contabilizzazione è rapportata al proprio teorico contrattuale previsto dalla percentuale di orario settimanale. Il compenso di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato, in via eccezionale e per motivate esigenze di servizio, è regolamentato dal CCNL 22.02.2001 integrativo del CCNL 08.06.2000. Nel caso di sistematica produzione di ore supplementari o di ore di straordinario, la Direzione Strategica potrà rivedere le motivazioni che hanno permesso la

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled number '3'.

trasformazione del rapporto di lavoro e prevedere il rientro a tempo pieno del dirigente. Il dirigente con orario di lavoro ridotto non deve effettuare turni di pronta disponibilità e attività in Libera Professione Intramoenia.

Art. 8 Orario di lavoro dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo

Il dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo assicura la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio per la realizzazione degli obiettivi istituzionalmente programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza (art. 10, comma 7, CCNL 3.11.2005) La non esclusività del rapporto di lavoro preclude al dirigente la possibilità di svolgere la libera professione intramoenia in qualunque delle forme previste; non è consentito al dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo effettuare:

- o orario aggiuntivo retribuito per turni di guardia notturna (art. 18 CCNL 3.11.2005)
- o orario aggiuntivo per lo svolgimento di attività in regime di libera professione d'azienda.(art. 55 CCNL 8.6.2000)

Art.9 Riposi sostitutivi

Al dirigente è consentito:

- riposo sostitutivo dei turni di guardia notturna/festiva eccedenti l'orario di lavoro art. 28, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 16, CCNL 3.11.2005)
- riposo sostitutivo (senza la copertura del debito orario giornaliero) del turno di pronta disponibilità festiva (art. 20, comma 6, CCNL 5.12.1996)

Tutte le richieste di riposo compensativo dovranno essere autorizzate. Nel modulo di richiesta dovrà essere segnalata la giornata in cui si è svolto il turno di guardia o il turno di pronta disponibilità che si intende recuperare. Nel cartellino mensile verrà inserito apposito commento.

Art. 10 Rilevazione delle Presenze/Assenze

La rilevazione delle presenze/assenze deve avvenire unicamente tramite l'apposito sistema informatizzato attualmente in dotazione all'azienda, che prevede l'uso del badge e dei relativi lettori.

Eventuali assenze non giustificate ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali e dei codici disciplinari, o non autorizzati dall'Amministrazione, comportano in caso di dolo o colpa grave, l'assunzione di responsabilità penale, patrimoniale o disciplinare a carico dei dipendenti.

L'art. 55 quater del Decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i. prevede la sanzione di licenziamento, senza preavviso, nell'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente.

La timbratura dovrà avvenire nel lettore più vicino alla sede di servizio. Qualora l'orario di lavoro, per motivi di servizio, inizi o termini presso una sede diversa da quella di appartenenza, è consentito l'utilizzo del rilevatore di tale sede, sia in ingresso che in uscita.

L'Ufficio preposto fornisce al dipendente, al momento dell'assunzione in servizio, la tessera magnetica (badge) con certificato di firma digitale, strettamente personale e non cedibile ad altre persone.

Il titolare è responsabile della sua custodia e dovrà denunciare l'eventuale smarrimento/furto alle autorità competenti. L'Ufficio preposto provvede al rilascio di un duplicato a fronte di presentazione della copia di denuncia alla pubblica autorità. Nel caso in cui la perdita/smarrimento sia dettata da comportamenti negligenti da parte del dipendente, il nuovo badge verrà rilasciato a seguito di pagamento di una somma pari a euro 15,00.

Art. 11 Modalità di rilevazione oraria

L'osservanza dell'orario di lavoro viene accertata mediante controlli di tipo automatico, dagli uffici preposti alla rilevazione delle presenze/assenze.

Poiché l'Azienda deve in ogni caso essere posta in condizione di poter verificare la presenza in servizio dei propri dipendenti, anche il Direttore di struttura complessa ha il dovere di osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda, e dovrà timbrare l'entrata e l'uscita, conformandosi alle procedure informatizzate per il rilevamento dell'orario di lavoro istituzionale e per l'orario aggiuntivo relativo all'effettuazione della libera professione d'azienda, in considerazione dell'importanza ed obiettività di tale modalità di rilevazione, anche al fine di consentire la copertura assicurativa e la corretta applicazione degli



istituti contrattuali annessi all'orario di lavoro (es. ferie, malattia, ..) (art. 15, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 2002/2005).

La timbratura assume un doppio significato, sia di attestazione della presenza che rispetto del turno/orario di lavoro programmato. La mancata timbratura deve avere carattere di eccezionalità e deve essere prontamente giustificata attraverso l'utilizzo dell'applicativo Angolo Dipendente.

Per analoghi motivi è richiesta la timbratura in entrata e in uscita per l'accesso alla mensa, le pause a qualsiasi titolo e l'allontanamento dal servizio per motivi personali.

Ogni assenza dal posto di lavoro, totale o parziale, che non sia giustificabile, si traduce nell'attivazione, da parte del dirigente responsabile o da chi ne ha competenza, delle procedure disciplinari contrattualmente previste.

Il corretto conteggio dell'orario mensile richiede l'impegno da parte di ciascun dirigente dell'invio, preventivamente autorizzativo, delle richieste di assenza (aggiornamenti, permessi a vario titolo) o, dell'utilizzo dell'applicativo Angolo Dipendente per la richiesta di ferie e, in casi eccezionali, della giustificazione delle mancate timbrature nella giornata di lavoro (es: per dimenticanza badge o per dimenticanza/correzione codici dedicati per attività extra istituzionale). Tutte le richieste devono essere avvallate entro e non oltre il decimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, consentendo quindi la elaborazione e trasmissione del cartellino provvisorio individuale nei tempi dovuti.

Il tabulato mensile, verificato nella sua correttezza, va controfirmato dal singolo medico interessato e dal Direttore della struttura. Firmato da entrambi, lo stesso acquisisce natura documentale.

Nel caso in cui il dirigente non giustifichi la mancata timbratura al momento della chiusura definitiva del cartellino, nello stesso rimarrà il dato negativo che andrà ad influire su tutti i saldi orari mensili/annuali.

Art. 12 Pausa per recupero psicofisico

Il lavoratore ha diritto al recupero delle energie psico-fisiche e all'eventuale consumazione del pasto nell'arco della giornata lavorativa quando la stessa ecceda le 6 ore (art. 8 D.Lgs 66/2003). Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, è fatto obbligo al dipendente di effettuare le timbrature relative alla pausa, indipendentemente dall'accesso alla mensa aziendale. Il tempo minimo previsto è di 30 minuti.

Resta inteso che la fruizione della pausa, deve essere riconoscibile attraverso la timbratura e non DEVE PER NESSUNA RAGIONE coincidere con la fascia oraria dedicata ad attività codificate come ad esempio Libera Professione d'Azienda.

Art. 13 Riposi giornalieri e settimanali e durata media dell'orario di lavoro – D.Lgs.n. 66/2003

L'orario di lavoro dovrà osservare quanto previsto dal Dlgs 66/2003 s.m.i. in materia di riposo giornaliero (art. 7 Dlgs 66/2003), settimanale (art. 9 D.Lgs. n. 66/2003) e la durata dell'orario di lavoro che, mediamente, non dovrà superare le 48 ore settimanali (art. 4, commi 2 e 3, D.lgs .n. 66/2003).

Pertanto i Direttori di Struttura Complessa e i Responsabili di Unità Semplici a Valenza Dipartimentale sono tenuti ad adottare un' organizzazione dell'orario di lavoro del personale rispettosa di quanto indicato dal suddetto decreto.

Art. 14 Libera Professione intramoenia

L'attività effettuata in libera professionale intramoenia non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda, il suo svolgimento deve essere organizzato in modo da tale da garantire il completo assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. I dirigenti, a rapporto esclusivo, possono accedere, previa autorizzazione, allo svolgimento dell'attività in Libera Professione Intramoenia, secondo quanto definito dal regolamento aziendale.

L'attività in L. P. Intramoenia deve sempre essere identificabile da quella di istituto, attraverso l'utilizzo del codice dedicato e comunque essere svolta al termine dell'attività istituzionale. La timbratura dovrà rispettare le fasce orarie preventivamente autorizzate.

La mancata timbratura, o parte di essa, dovrà essere prontamente giustificata tramite l'applicativo Angolo Dipendente al massimo entro il giorno 10 del mese successivo a quello di invio del cartellino delle presenze. (es: correzione mese di maggio entro il 10 giugno).

L'attività svolta verrà remunerata a cadenza bimestrale come già accade per tutte le voci variabili (attività di maggio remunerata nel mese di luglio).





Al Signor
PRESIDENTE
COLLEGIO SINDACALE

Sede U.L.S.S.

Oggetto:

Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 06.11.2017 in materia di criteri retribuzione incentivante.

Preso d'atto del Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali e del Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro rispettivamente oggetti di concertazione e informativa sindacale.

Si trasmette copia, completa delle relative relazioni illustrativa e tecnico finanziaria, dell'accordo di contrattazione integrativa decentrata del 06.11.2017 in materia di criteri retribuzione incentivante e di presa d'atto del Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali e del Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro, sottoscritta fra l'Azienda Ulss 7 Pedemontana, la RSU e le Organizzazioni Sindacali dell'area della dirigenza medica e veterinaria.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.



Il Direttore Amministrativo
(dott. Francesco Favretti)

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		Accordo 06.11.2017
Periodo temporale di vigenza		anno 2017, 2018 e seguenti
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. n. 7, delegato del Direttore Generale; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. n.7; Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dell'U.L.S.S. n.7; Direttore Medico della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago; Direttore Medico della Funzione Ospedaliera Santorso; Direttore del Dipartimento di Prevenzione; Direttore Distretto Socio Sanitario 1; Direttore Distretto Socio Sanitario 2; Dirigente Responsabile Servizio per il Personale; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ANAAO ASSOMED CIMO CGIL MEDICI CISL MEDICI AAROI EMAC FVM FASSID FESMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI FM aderente UIL
Soggetti destinatari		Dirigenti medici e veterinari
Materie trattate dal contratto integrativo		Sistema premiante collegato alla retribuzione di risultato; Individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali; Disciplina l'orario di lavoro.
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. 69 del 30.01.2017, è stato adottato il Piano della performance 2017-2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009
		Con deliberazione n. 67 del 30.1.2017 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2017 – 2019
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 come sostituiti dal d.lgs. 33 del 2013
		La relazione della performance per l'anno 2016 è stata

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

Premessa

Riforma ULSS venete: istituzione Ulss 7 Pedemontana e armonizzazione degli istituti giuridici ed economici delle ex ULSS 3 e 4

A seguito della riorganizzazione dell'assetto del sistema sanitario regionale previsto dalla L.R. 19 ottobre 2016, n. 19, sono stati ridefiniti con decorrenza 1° gennaio 2017 gli ambiti territoriali delle Aziende ULSS attraverso l'accorpamento di gran parte delle medesime.

Da tale accorpamento discende, tra l'altro, la necessità di unificare e rivalutare i contenuti di tutti i contratti integrativi, nonché degli altri accordi e regolamenti oggetto di relazioni sindacali delle Aziende ULSS soppresse ed incorporanti.

Con protocollo di intesa del 24 novembre 2016, sottoscritto dall'amministrazione regionale e dalle OO.SS. del Comparto Sanità, recepito con D.G.R. n. 1969 del 6 dicembre 2016, era stato convenuto che le predette fonti mantenessero la loro efficacia indicativamente sino al 30 giugno 2017 e, comunque, non oltre il 30 settembre 2017, in attesa dei nuovi contratti integrativi e accordi aziendali "salve successive intese".

In data 07.12.2016, il Direttore Generale delle ex Ulss n. 3 e 4, le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei contratti collettivi delle dirigenze, del Comparto Sanità e le RSU delle ex ULSS 3 e 4, con l'accordo approvato con deliberazione n. 23 del 23.01.2017, hanno preso atto del citato protocollo e hanno stabilito che il trattamento previsto dagli accordi decentrati sarà mantenuto distinto indicativamente sino al 30 giugno 2017 e, comunque, non oltre il 30 settembre 2017, in attesa dei nuovi contratti integrativi e accordi aziendali "salve successive intese".

Con nota prot. 84320 del 27.9.2017 la Regione Veneto ha confermato la possibilità di concordare con le organizzazioni sindacali di differire, comunque non oltre il 31 dicembre 2017, la sottoscrizione dei contratti integrativi e accordi aziendali volti all'armonizzazione degli istituti oggetto di relazioni sindacali.

Norme contrattuali e nazionali

Sono stati riportati i riferimenti contrattuali e normativi che regolano le tipologie di relazioni sindacali previste per le materie trattate nell'accordo in oggetto.

Tipologia del contratto decentrato oggetto di certificazione

L'accordo stipulato dalle parti è inquadrabile nella tipologia dei c.d. contratti integrativi normativi ossia quegli atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa.

Articolato del contratto

Fondi contrattuali

Le parti prendono atto della costituzione in via provvisoria per l'anno 2017 della consistenza dei fondi contrattuali anno 2017, come determinati dall'Azienda e riportati nella relazione tecnico-finanziaria. Va precisato che la determinazione dei fondi non è oggetto di contrattazione collettiva, si è comunque ritenuto opportuno rappresentare alle parti sindacali l'entità dei fondi.

Revisione del sistema premiante collegato alla retribuzione di risultato

L'accordo in oggetto deriva dall'esigenza di omogeneizzare, in seguito alla riforma delle Ulss Venete, il sistema di gestione della retribuzione di risultato dell'Area della dirigenza medica e veterinaria, superando gli attuali sistemi in uso presso le ex Ulss 3 e 4.

La revisione del sistema avviene prevedendo una fase transitoria, per l'anno 2017, e l'applicazione a regime del nuovo sistema premiante dall'1.1.2018.

Il nuovo sistema incentivante come descritto nel documento allegato a) dell'accordo definisce i criteri generali per la distribuzione della retribuzione di risultato collegandoli strettamente alla performance organizzativa ed individuale.

Prevede inoltre la possibilità di misurare annualmente gli impegni aggiuntivi eccedenti l'attività ordinaria assunti dai singoli dirigenti e dalle diverse Unità Organizzative.

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

Tale sistema incentivante contemperando il peso dei diversi fattori collegati alla performance organizzativa ed individuale incentiverà gli obiettivi annualmente previsti nel piano della performance generando un incremento della produttività del personale negli ambiti di maggiore interesse aziendale.

Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali

Anche il Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali allegato b) nasce dall'esigenza di armonizzare gli istituti giuridici ed economici dei dirigenti delle ex Ulss 3 e 4.

L'articolato disciplina l'individuazione, la graduazione, la valorizzazione degli incarichi dirigenziali e la loro attribuzione e ne espone i valori economici finanziati dal fondo di posizione, nel rispetto ed in coerenza dello schema regionale inviato alle Aziende con nota prot. n. 36564 del 28.01.2015 dal Direttore Generale Area Sanità e sociale (allegato 2).

Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro

Come i precedenti anche il Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro allegato c) raccorda alcuni degli istituti giuridici ed economici relativi all'orario di lavoro.

Il Direttore Amministrativo
(dott. Francesco Favretti)



Relazione Tecnico Finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

I Fondi contrattuali dell'area della dirigenza medica veterinaria anno 2017 sono stati costituiti con deliberazione n. 1023 del 31.08.2017, in applicazione del C.C.N.L. – Area Dirigenza Medica e Veterinaria – secondo biennio economico 2008-2009 del 6.5.2010 e del D.L. 31 maggio 2010 n.78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n.122, che ha stato stabilito all'art.9 comma 17 che “non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012...”. Sono stati costituiti:

- il fondo destinato a finanziare l'Indennità di Specificità Medica, Retribuzione di Posizione, Equiparazione, Specifico Trattamento ed Indennità di Direzione di Struttura Complessa;
- il fondo destinato a finanziare il Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro;
- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale - area dirigenza medica e veterinaria.

Si rammenta altresì che per la costituzione dei predetti fondi, è stato necessario osservare l'art.1, comma 456 (Norme sulle risorse destinate al trattamento accessorio del personale) della L.147/2013 che aggiunge all'art.9 comma 2 bis D.L. 31 maggio 2010 n.78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n.122 il seguente periodo: “a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”. Il citato art.9 comma 2 bis:

1. introduce fino al 31.12.2014 il divieto di superare per quanto concerne l'ammontare delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale, il corrispondente importo dell'anno 2010;
2. viene inoltre stabilito che l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Inoltre per la costituzione dei Fondi relativi all'anno 2017 si è data applicazione alla Legge di Stabilità 2016 (L. 28 dicembre 2015, n. 208), che all'art.1 comma 236 dispone: “Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

In ordine a tale ultima indicazione (riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio), si precisa che si potrà procedere con la verifica e il conseguente calcolo dell'eventuale riduzione solo a fine anno sulla base dei dati relativi ai presenti al 31.12.2017.

Di seguito sono illustrate le risorse del fondo anno 2017.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Anno 2017 – Fondo per l'Indennità di Specificità Medica, Retribuzione di Posizione, Equiparazione, Specifico Trattamento ed Indennità di Direzione di Struttura Complessa

- Risorse storiche consolidate

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

di cui ex ULSS 3= € 5.127.216

di cui ex ULSS 4= € 5.046.802

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

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

di cui ex ULSS 3= € 135.288

di cui ex ULSS 4= € 138.839

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA PERSONALE CESSATO (ART.50 C6 CCNL 98-01) € 1.306.223

di cui ex ULSS 3= € 479.812

di cui ex ULSS 4= € 826.411

Anno 2017 – Fondo Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro

- Risorse storiche consolidate

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

di cui ex ULSS 3= € 933.452

di cui ex ULSS 4= € 946.714

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 0

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità 0

anno 2017 – Fondo retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

- Risorse storiche consolidate

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

di cui ex ULSS 3= € 655.257

di cui ex ULSS 4= € 913.649

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 0

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

di cui ex ULSS 3= € 65.753

di cui ex ULSS 4= € 38.902

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità 0

Sezione II - Risorse variabili

NO

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Descrizione	Fondo specificità medica, retribuzione posizione, equiparazione		Fondo trattamento accessorio condizioni di lavoro		Fondo retribuzione di risultato e qualità prest. individ.		Riepilogo valori
	ex ULSS 3	ex ULSS 4	ex ULSS 3	ex ULSS 4	ex ULSS 3	ex ULSS 4	
Risorse fisse 2017 aventi carattere di certezza e stabilità – (Punto III.1.1-Sezione I)	5.742.317	6.012.052	933.452	946.714	721.010	952.551	15.308.096
Decurtazioni Legge n.147/2013 e Legge 122/2010 (il valore del fondo è ricondotto al valore dell'anno 2010-azzeramento risparmi RIA assunti-cessati) anni 2010-2014	-183.354	-349.916	0	0	0		-533.270
Decurtazioni Legge n.147/2013 e Legge 122/2010 (riduzione del fondo proporzionale alla riduzione della dotazione organica) anni 2010-2014	0	0	0	0	0	0	0
Decurtazioni Legge n. 208/2015 (il valore del fondo è ricondotto al valore dell'anno 2015-azzeramento risparmi RIA assunti-cessati) - anno 2017	-75.517	-64.864	0	0		0	-140.381
Decurtazioni Legge n. 208/2015 (riduzione del fondo proporzionale alla riduzione della dotazione organica) – Per l'anno 2017: da calcolare a consuntivo	0	0	0	0	0	0	0
Totale fondi 2017	5.483.446	5.597.272	933.452	946.714	721.010	952.551	14.634.445

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

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

Anno 2017:

1. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza

e stabilità sottoposto a certificazione (Punto III.1.3 – Sezione III)

€ 14.634.445

2. Totale risorse variabili: (Punto III.1.2 – Sezione II)	€	0
3. Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	14.634.445

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

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

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

ANNO 2017 – Fondo Posizione	ex ULSS 3	ex ULSS 4	ULSS 7
IND.DIREZ.STRUTTURA COMPLESSA	226.405	205.974	432.379
IND.DIRIG./SPECIFICITA' MEDICA	2.305.271	2.132.812	4.438.083
IND.SPECIFICO TRATT./RESP.PRIMARIALE		32.537	32.537
IND.DIRIG.VET/SPECIFICITA' MEDICA	109.074	126.152	235.226
RETRIB. POSIZIONE MINIMA UNIFICATA	955.285	900.398	1.855.683
RETRIB. POSIZIONE VARIABILE (AZIENDALE)	1.114.065	1.058.476	2.172.541
RETRIB. POSIZIONE DIFFERENZA SUI MINIMI	336.579	290.496	627.075
ASS.AD PERSONAM DIRIG.EX 2^LIV""	7.421	22.262	29.683
INDENN. PER SOSTITUZIONE/MANS. SUPER.	35.436	26.084	61.520
TOTALE	5.089.536	4.795.191	9.884.727
ANNO 2017 – Fondo Accessorio			
STRAORDINARIO	218.449	198.956	417.405
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	715.003	747.758	1.462.761
TOTALE	933.452	946.714	1.880.166
TOTALE COMPLESSIVO	6.022.988	5.741.905	11.764.893

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

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

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

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

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con il contratto si conferma per l'anno 2017 la disciplina già concordata rispettivamente, per l'ex ULSS 3 con CCIA del 07.07.2010, e per l'ex ULSS 4 con CCIA 26.05.2015, stabilendo nello specifico di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda soppressa ex ULSS n.3 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti, così come i trattamenti accessori dell'Azienda soppressa ex ULSS n.4 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti.

Con il contratto si stabilisce altresì che - in analogia a quanto avviene per gli ex dipendenti dell'ex ULSS 3 - anche per gli ex dipendenti della soppressa ex ULSS n.4 venga erogato con il mese di novembre 2017 - a seguito della verifica positiva dell'OIV - l'intero acconto della retribuzione di risultato - anno 2017 (corrispondente a 3° e 4° tranche prevista nel CCIA 26.05.2015 su richiamato)

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

parte non pertinente

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

Anno 2017

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 11.764.893
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 2.475.642
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 393.910
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 14.634.445

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

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:

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: non pertinente

b. Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, relativamente alle risorse del Fondo retribuzione di risultato destinate a:

- punto 1 2, del CCIA per quanto concerne la retribuzione di risultato come regolata dai richiamati accordi dell'ex ULSS 3 ed ex ULSS 4: quote assegnate a ciascun dipendente differenziate in base alla valutazione dei risultati di budget raggiunti e su valutazione individuale resa dal Responsabile;

- punto 3,4 del CCIA: sistema premiante unico con decorrenza 1 gennaio 2018: come anticipato nella relazione illustrativa definisce i criteri generali per la distribuzione della retribuzione di risultato collegandoli strettamente alla performance organizzativa ed individuale.

Prevede inoltre la possibilità di misurare annualmente gli impegni aggiuntivi eccedenti l'attività ordinaria assunti dai singoli dirigenti e dalle diverse Unità Organizzative.

c. Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali stabilite con il contratto: non pertinente

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

Anno 2017

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 14.634.445
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 0
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 14.634.445

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

Confronto con anno immediatamente precedente a quelli oggetto di contrattazione

Fondo anno 2016 ex ULSS 3

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 7.137.907
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 7.137.907

Fondo anno 2016 ex ULSS 4

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 7.496.537
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione,	€ 0
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 7.496.537

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

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 programmatica della gestione

Il costo del personale imputato in sede di 3° CEPA 2017 per l'anno 2017 da parte del competente Servizio Finanziario, sono stati oggetto di comunicazioni formali da parte del Servizio Personale secondo il piano dei conti adottato, a seguito del processo di elaborazione della stima del totale del costo 2017, (calcolato in base al piano assunzioni) e, per quanto concerne le voci stipendiali finanziate dai Fondi, entro i limiti dei fondi stessi.

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

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

Come desunto dal sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, si evidenzia nella tabella sotto riportata, l'ammontare dei fondi costituiti per

l'anno 2016 e la spesa sostenuta con riferimento al mese di ottobre 2017; i limiti di spesa dei Fondi per l'anno 2016 risultano pertanto rispettati.

	ex Ulss 3	ex Ulss 4
Valore del Fondo	7.137.907	7.496.537
Spesa complessiva 2016 al 10/2017	6.981.671	7.476.279

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

Di seguito si rappresentano i mezzi di copertura della spesa derivante dall'applicazione dell'accordo in oggetto con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Per l'anno 2017, sono stati previsti in 3° CEPA 2017 costi per personale pari a:

- bilancio Sanitario: € 177.393.014

- bilancio Sociale: € 3.169.396

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

Il Direttore Amministrativo
(dott. Francesco Favretti)



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

IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 06.11.2017 alle ore 14.30, presso la sala riunioni del Dipartimento dei Servizi Diagnostici al primo piano del blocco C dell'Ospedale di Santorso p.o., via Garziere, 42, Santorso, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area della dirigenza medica e veterinaria, convocate con nota n. prot. 96221 del 31.10.2017 per la trattazione dei seguenti argomenti:

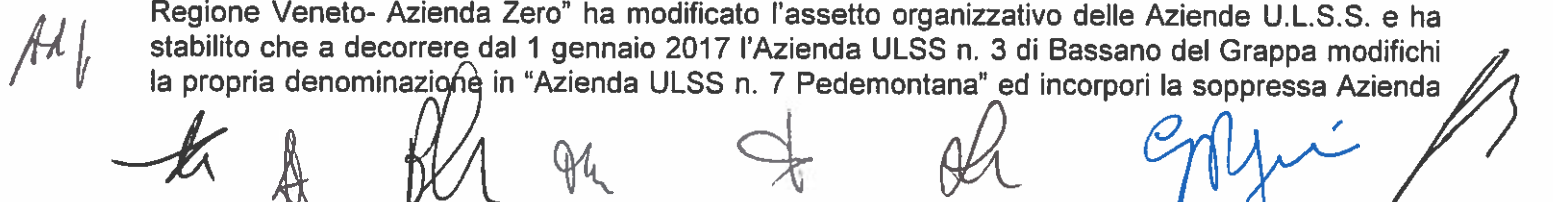
- ✓ Accordo sistema incentivante;
- ✓ Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali;
- ✓ Regolamento orario;
- ✓ Varie ed eventuali.

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti	X
Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni	X
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore Medico ff della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Direttore Medico ff Ospedale Santorso dr.ssa Manuela Miorin	X
Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto Socio Sanitario 2 dott.ssa Alessandra Corò;	
Direttore Servizio per il Personale dott.ssa Chiara Prevedello	X
la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la ANAAO ASSOMED il dr. Gaetano Povoio	X
per la CIMO il dr. Fabrizio Dal Farra	X
per la CGIL MEDICI	
per il CISL MEDICI la dr.ssa Mirca Rita Lagni	X
per la AAROI EMAC il dr. Fabio Sandonà	X
per la FVM il dr. Fabrizio Berto e il dr. Giorgio Agosta	X
per la FASSID il dr. Franco Contin, la dr.ssa Lucia Pavanati e il dr. Mazzeo Antonello	X
per la FESMED	
per l'ANPO ASCOTI FIALS dr. Bortolo Martini	X
per la FM aderente UIL FPL dr. Giuseppe Di Sabatino	X

LE PARTI, PRESO ATTO CHE:

➤ l'articolo 14 della Legge Regionale Veneto n. 19 del 25 ottobre 2016 "Istituzione dell'Ente di governante della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto- Azienda Zero" ha modificato l'assetto organizzativo delle Aziende U.L.S.S. e ha stabilito che a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'Azienda ULSS n. 3 di Bassano del Grappa modifichi la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 7 Pedemontana" ed incorpori la soppressa Azienda

Adi



ULSS n. 4 Alto Vicentino;

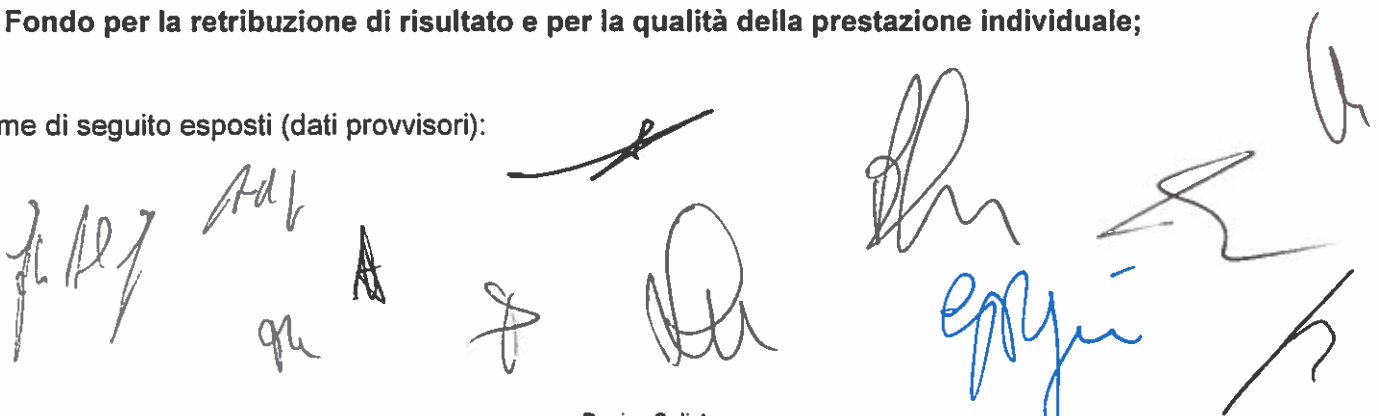
- in relazione a tale riforma istituzionale, in data 24 novembre 2016 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa tra la Regione e le OO.SS. del comparto avente ad oggetto "Primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n.19 del 25.10.2016";
- conseguentemente, con protocollo stipulato in data 07.12.2016 tra l'Azienda ULSS n.7 Pedemontana e R.S.U. - OO.SS. del Comparto Sanità e delle Dirigenze, ai sensi dell'art. 47 della Legge 428/1990, approvato con deliberazione n. 23 del 23.01.2017, è stato concordato che il trattamento previsto dagli accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS n.7, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto - Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda soppressa agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese;
- con nota prot. 84320 del 27.9.2017 la Regione Veneto ha confermato la possibilità di concordare con le organizzazioni sindacali di differire, comunque non oltre il 31 dicembre 2017, la sottoscrizione dei contratti integrativi e accordi aziendali volti all'armonizzazione degli istituti oggetto di relazioni sindacali;
- l'art. 4, comma 2, lett. B) punto 4 del CCNL 3.11.2005 ha previsto, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, in altre parole le modalità di distribuzione del fondo di risultato;
- il medesimo CCNL ha stabilito, all'art. 6, comma 1, lett. b che i criteri generali per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali e quelli per l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità ai fini della retribuzione di posizione (cd. graduazione delle funzioni) siano oggetto di concertazione;
- il comma 1 dell'art. 40 del d.lgs. 165/2001, ha escluso dalla contrattazione collettiva nazionale, tra altre, la materia attinente all'organizzazione degli uffici, pertanto il modello di relazione sindacale attualmente previsto in materia di orari di lavoro ed orari di servizio è ricondotto all'informativa preventiva.

FONDI CONTRATTUALI

Le parti si danno reciprocamente atto che con deliberazione n. 1023 del 31.08.2017 l'Azienda ULSS n.7 ha provveduto a costituire in via provvisoria per l'anno 2017 i fondi contrattuali aziendali previsti dal CCNL area dirigenza medica e veterinaria - biennio economico 2008/2009:

- **Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa;**
- **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro;**
- **Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;**

come di seguito esposti (dati provvisori):



	valore ex ulss 3	valore ex ulss 4	valore ulss 7
Fondo Posizione	5.483.446	5.597.272	11.080.718
Fondo trattamento accessorio condizioni di lavoro	933.452	946.714	1.880.166
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale Medici Veterinari	721.010	952.551	1.673.561
totale	7.137.908	7.496.537	14.634.445

Richiamate altresì le discipline di gestione del fondo di risultato delle ex Ulss n. 3 e n. 4

CONCORDANO

1. di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda incorporata ex ULSS n.4 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti;
2. di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda incorporante ex ULSS 3 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti;
3. di stabilire che - in analogia a quanto avviene per gli ex dipendenti dell'ex ULSS 3 - anche per gli ex dipendenti della soppressa ex ULSS n.4 venga erogato con il mese di novembre 2017 - a seguito della verifica positiva dell'OIV - l'intero acconto della retribuzione di risultato - anno 2017 (ovvero 3° e 4° tranche);
4. di concordare che a decorrere dal 1 gennaio 2018 viene adottato quale disciplina uniforme da applicare a tutto il personale dell'Azienda Ulss n.7 Pedemontana, il regolamento in allegato a) avente ad oggetto "*Sistema premiante*", prendendo atto altresì che tale disciplina assorbe tutte le risorse disponibili del fondo di risultato;
5. di precisare che a decorre dal 1° gennaio 2018 potrà essere erogato con il mese di novembre - a seguito della verifica intermedia positiva dell'OIV - l'acconto della retribuzione di risultato annuale fino al 50%;
6. di prendere atto del *Regolamento di individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali* oggetto di concertazione con la parte sindacale allegato b);
7. di prendere atto del *Regolamento aziendale disciplinante l'orario di lavoro* oggetto di informativa preventiva alla parte sindacale allegato c).

Letto approvato e sottoscritto

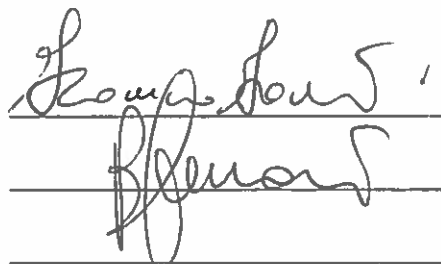
la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

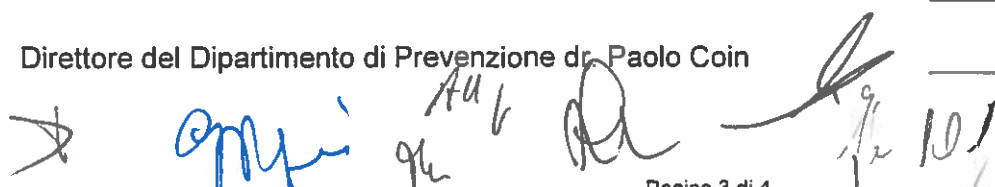
Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti

Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto

Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin



Direttore Medico ff della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago
dr. Antonio Di Caprio

Antonio Di Caprio

Direttore Medico ff Ospedale Santorso dr.ssa Manuela Miorin

Manuela Miorin

Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa

Direttore Distretto Socio Sanitario 2 dott.ssa Alessandra Corò;

Direttore Servizio per il Personale dott.ssa Chiara Prevedello

Prevedello

la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:

per la ANAAO ASSOMED il dr. Gaetano Povoło

per la CIMO il dr. Fabrizio Dal Farra

per la CGIL MEDICI

per il CISL MEDICI la dr.ssa Mirca Rita Lagni

per la AAROI EMAC il dr. Fabio Sandonà

per la FVM il dr. Fabrizio Berto e il dr. Giorgio Agosta

per la FASSID il dr. Franco Contin, la dr.ssa Lucia Pavanati e il
dr. Antonello Mazzeo

per la FESMED

per l'ANPO ASCOTI FIALS dr. Bortolo Martini *per DR DIBELLO
ALDO*

per la FM aderente UIL FPL dr. Giuseppe Di Sabatino

GAETANO PAVOLO

MIRCA RITA LAGNI

FABRIZIO BERTO x DR BERTO
x Franco Contin

Bortolo Martini

Giuseppe Di Sabatino 13/12/16
vedi preparazione
e Verhele n. 1



Allegato A)

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

Art. 1 – Oggetto dell'Accordo.

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

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

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

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

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

Art. 2 – Normativa di riferimento.

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

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

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

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

Atti

A

1/1/1

~~1/1/1~~

1/1/1

1/1/1

1/1/1

1/1/1

1/1/1

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

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

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

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

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

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

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

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

AAV


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

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

Art. 3 – Le disposizioni dell'Atto Aziendale.

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

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

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

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

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

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

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

I principi generali del sistema premiante sono così definiti.

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

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

Adf


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

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

Il budget di struttura è calcolato sulla base di:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


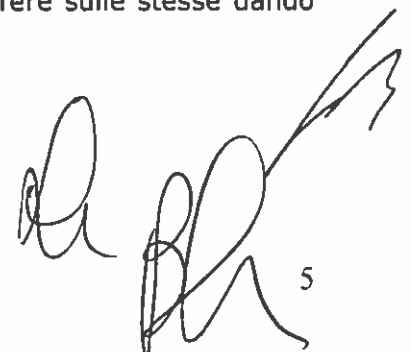
Art. 6 – Modalità di determinazione dei pesi extra attribuiti al singolo dipendente

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

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

Ad 6

  5

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

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

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

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

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

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

Art. 8 – Parametri del modello

Suddivisione fondo

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

Peso quote individuali

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

Peso quote individuali extra

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

Handwritten signatures and initials:
- Top right: A large signature in black ink.
- Bottom left: Several signatures in black ink, including one that appears to be "A. V."
- Bottom center: A signature in black ink.
- Bottom right: A signature in blue ink, possibly "M. G.", and another in black ink.

Parametri di valutazione della Performance Organizzativa

Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale budget di struttura riconosciuto	Note
da 90,00% a 100%	100%	
da 70,00% a 89,99%	da 70,00% a 89,99%	
da 50,00% a 69,99%	40%	
da 00,00 a 49,99%	0%	

Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base

<i>Inc. di DIP./U.O.C./U.O.S.D.</i>		<i>Altri Incarichi</i>	
Punteggio scheda di valutazione individuale rapportato a 100 come max	% quota individuale riconosciuta	Punteggio scheda di valutazione individuale rapportato a 100 come max	% quota individuale riconosciuta
da 80 a 100	100%	da 70 a 100	100%
da 60 a 79	80%	da 60 a 69	80%
da 50 a 59	50%	da 50 a 59	50%
da 0 a 49	0%	da 0 a 49	0%

Parametri di valutazione della Performance Individuale anno base + 1

	Valutazione anno precedente			
Valutazione anno corrente	da 80 a 100	da 60 a 79	da 50 a 59	da 0 a 49
da 80 a 100	100%	100%	100%	100%
da 60 a 79	80%	80%	50%	50%
da 50 a 59	50%	30%	30%	30%
da 0 a 49	0%	0%	0%	0%

APPENDICE 1

PARAMETRI DEL MODELLO MATEMATICO

in giallo i parametri oggetto di negoziazione

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

N.B.
 le quote vanno attribuite ai singoli dipendenti che possono beneficiare della
 specifica quota extra sulla base di parametri predefiniti

N.B.
 vanno definite tabelle correlate con i pesi legati alle varie quote extra (es. disagio legato alla sede di lavoro)

AAV

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Peso complessivo organico in servizio	
Categoria	Peso base individ.
Dirigente Incarico UOC - A1-A2	1,00
Dirigente Incarico UOSD - B1	1,00
Dirigente Incarico UOS - B2	1,00
Dirigente Incarico C0	1,00
Dirigente Incarico C1	1,00
Dirigente Incarico C2	1,00
Dirigente Incarico C3	1,00
Dirigente Incarico C4	1,00
Dirigente Incarico D	1,00
Totale	

Valore medio per peso unitario

Riparto quota x obiettivi di miglioramento/cambiamento

Struttura complessa	% fc*Fondo
U.O.C. x	p1
U.O.C. y	p2
....
U.O.C. z	pn
Totale	100%

Riparto quota x obiettivi di mantenimento

Struttura complessa	% fc*Fondo
U.O.C. A	p1
U.O.C. B	p2
....
U.O.C. S	pn
Totale	100%

Riparto quota x progetti speciali

Struttura complessa	% fc*Fondo
Progetto 1	p1
Progetto 2	p2
Progetto 3	pn
Totale	100%

N.ro dip.	Totale peso base	Quota extra x luogo	Quota extra x attività	Quota extra x incarico	Totale pesi
49	49,00				
36	36,00				
29	29,00				
1	1,00				
74	74,00				
75	75,00				
95	95,00				
83	83,00				
146	146,00				
588	588,00	6	4	18	616,00

2.390,80

2.282,13

Percent.	Val. assegn.
35%	11.715
25%	8.368
....
40%	13.388
100%	33.471

N.B.
questo importo si somma al totale della quota organico della UOC X e va a costituire il budget assegnato alla stessa

Percent.	Val. assegn.
20%	6.694
35%	11.715
....
45%	15.062
100%	33.471

N.B.
questo importo si somma al totale della quota organico della UOC A e va a costituire il budget assegnato alla stessa

Percent.	Val. assegn.
30%	60.248
30%	60.248
40%	80.331
100%	200.827

N.B.
questo importo si somma al totale della quota organico della UOC che gestisce il progetto e va a costituire il budget assegnato alla stessa

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in blue ink on the right side.

PARAMETRI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
% realizz. obiettivi di budget	% Bdg riconosciuta
fascia 1	p1
fascia 2	p2
fascia 3	p3
fascia 4	p4

% realizzazione	% bdg riconosciuta
da 90 a 100 %	100
da 70 a 89,9%	da 70 a 89,9%
da 50 a 69,9%	40%
da 0 a 49,9%	0

PARAMETRI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Punteggio scheda valutazione individuale	% quota ind. Riconosciuta
fascia 1	p1
fascia 2	p2
fascia 3	p3
fascia 4	p4

Inc. di DIP./U.O.C./U.O.S.D.		Altri Incarichi	
Punteggio scheda	% quota individuale riconosciuta	Punteggio scheda	% quota individuale riconosciuta
da 80 a 100	100%	da 70 a 100	100%
da 60 a 79	80%	da 60 a 69	80%
da 50 a 59	50%	da 50 a 59	50%
da 0 a 49	0%	da 0 a 49	0%

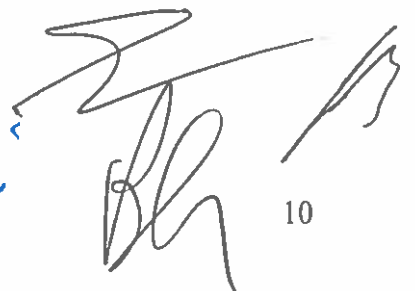
AMV

AMV











allegato b)

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

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

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

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

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

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

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

TIPOLOGIE, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
Art. 1 – Tipologia degli incarichi

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

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



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

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

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

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

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

La mappatura dei predetti incarichi è soggetta a periodica revisione.

Dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono fatti salvi, in prima istanza, quale mappatura di partenza, l'insieme degli incarichi in essere presso le due ex UU.LL.SS.SS. ora incorporate nell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana.

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

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

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

La graduazione delle Unità Operative Complesse è articolata in

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

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

Rilevante quantità di risorse umane gestite nell'ambito della Struttura



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Particolare competenza in uno specifico ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza. - Ampia autonomia operativa nella gestione dei processi clinico diagnostici di branca / di area specialistica	Gerarchia d'importanza Altissima
	Grado complessità Altissima
	Valenza strategica Altissima

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

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina / area	Gerarchia d'importanza Alta e consolidata

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.



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

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

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

4° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3

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

5° livello: Incarico di specialista dirigente formato C4

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

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

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

6° livello: Incarico a dirigente di nuova assunzione D

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

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

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: a, BL, S
 - Bottom left: M, A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z
 - Bottom center: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z
 - Bottom right: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z



Art. 6 - Incarichi e carriere

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato deve essere attribuito un incarico e in particolare l'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico al raggiungimento dei cinque anni di attività produce tra l'altro, la possibilità di attribuire un diverso incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lett c) e b) del C.C.N.L. stipulato l'8 giugno 2000.

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

Art. 7 - La graduazione delle funzioni dirigenziali.

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

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

Ad ogni tipologia di incarico è, inoltre, assegnato a priori un valore teorico economico denominato **retribuzione di posizione standard**; valore riportato anche nel contratto individuale di attribuzione dell'incarico sottoscritto tra le parti.

La retribuzione di posizione standard (in quanto individuata a priori e quindi su base teorica) può essere soggetta a variazioni in positivo e negativo, in base all'applicazione della graduazione delle funzioni, secondo i meccanismi più dettagliatamente esplicitati nel successivo art. 8.

Ad ogni tipologia di incarico è, inoltre, associata una specifica fascia di possibile variazione entro la quale dovrà comunque essere sempre ricompresa la retribuzione di posizione complessiva annua (comprensiva di tredicesima mensilità) derivante dall'applicazione della graduazione delle funzioni dirigenziali.

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

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

L'applicazione delle graduazioni come sopra riportato dovrà garantire, in ogni caso, la retribuzione minima unificata fissata dal CCNL.

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

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten initials "AdV" on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora il valore della retribuzione di posizione complessiva annua risultasse:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 10 – Valutazioni incarichi

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

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

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Art. 13 – Norma finale e transitoria

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

Ex ULSS n. 3

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

Ex ULSS n. 4

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

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

Le parti concordano che qualora successivamente all'approvazione e sottoscrizione del



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

Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali

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



ALL'AZIENDA ULSS 7
 PEDEMONTANA

Dichiarazione a Verbale n. 1

UIL-FPL MEDICI

Questa organizzazione sindacale UIL-FPL Medici rileva che non appare corretto inserire nei parametri di graduazione delle funzioni di cui alla tabella di pagina 12 riportata nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del 06.11.2017, il criterio indicato al punto C3, posto che il medesimo non esprime un criterio oggettivo di valutazione e misurazione.

Al pari degli altri inseriti, il C3 è un criterio sostanzialmente sovrapponibile al C4 e come tale non consente di formulare valutazione obiettiva perché fondata sulla base di parametri non chiaramente differenti in quanto non fondato da parametri differenti dall'altro.

Bonesso li 18/12/2017

IL COORDINATORE RESPONSABILE UIL FPL MEDICI

Dr. Giuseppe Li Sole

Il Referente amministrativo del Protocollo
 Collaboratore Amministrativo Professionale
 (Daniela Lorenzon)

Si trasmette per l'istruttoria e/o esecuzione alla
 Direzione / Struttura / Servizio, ai sensi art. 4 e 5
 legge n. 30/90.

ASSIGNAZIONE PER COMPLESSO: Personale

ASSIGNAZIONE PER COMPLESSO:

	D.A.		D.SAN		DSS.F.T.	
	DAO	AGL	DMFO	DIP Area Critica	D. San. Dip.	Ser. D. Dip.
D.						
R.						
U.						
F.						
D.						
R.						
M.						
T.						
S						
P						
P						

L'organizzazione del lavoro deve assicurare la presenza in servizio dei dirigenti con l'articolazione flessibile del tempo lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi, definiti con le procedure di cui all'art. 65, comma 6, CCNL 5.12.1996 (art. 14, comma 1, CCNL 3.11.2005).

L'orario di lavoro dei Dirigenti è confermato in 38 ore settimanali (art. 14, comma 2, CCNL 3.11.2005).

La Direzione Generale, avvalendosi dei Direttori di Struttura Tecnico Funzionale, individua i volumi prestazionali delle singole Unità Operative, le priorità per le diverse tipologie di prestazioni, i tempi per la loro erogazione, assicurando la massima coerenza tra i tempi e i volumi orari delle prestazioni erogate in orario istituzionale ed in regime di libera professione intramuraria, ivi compresa la Libera Professione d'Azienda.

Al fine di assicurare tale coerenza, l'Azienda pone in atto controlli periodici per i quali concorrono – ciascuno per la propria competenza – il Servizio Personale (Rilevazione Presenze/Assenze), la Direzione Amministrativa di Ospedale e la Direzione Medica dell'Ospedale.

I volumi prestazionali da assegnare alle singole Unità Operative vengono definiti con le procedure di cui all'art. 65, comma 6, CCNL 5.12.1996 e tradotti in termini di obiettivi annuali al Direttore di Dipartimento/Struttura Complessa/Responsabile dell'Unità Operativa Semplice dipartimentale, stabilendo l'impegno di servizio per la realizzazione di detti obiettivi.(art. 14, comma 1, CCNL 3.11.2005) che verranno illustrati ai dirigenti afferenti alle singole unità operative.

Tale orario "negoziato" in contrattazione di budget, è strumentale alla realizzazione degli obiettivi prestazionali concordati, e rientra nella remunerazione della retribuzione di risultato (art. 65, comma 3, CCNL 5.12.1996).

Il volume dell'impegno di servizio negoziato, di cui all'art. 14, comma 1, CCNL 3.11.2005, sarà pianificato dal Direttore di Unità Operativa su base settimanale/mensile, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro per l'espletamento di tutte le attività assistenziali istituzionali e degli obiettivi prestazionali concordati in sede di contrattazione di budget.

L'azienda al fine di porre in atto tutte le azioni possibili, prioritariamente per la riduzione delle liste di attesa, ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali, in sede di contrattazione di budget può utilizzare in forma cumulata n. 30 minuti settimanali delle quattro ore di formazione destinate ad attività non assistenziale, pari a 26 ore annuali per dirigente (art. 14, comma 5, CCNL 3.11.2005).

Nella fase di attivazione della programmazione delle attività da erogare in regime di Libera Professione d'Azienda (ex art. 55 CCNL 8.6.2000) e da sottoporre alla Regione del Veneto per la preventiva approvazione, il Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di riferimento garantisce la correlazione tra gli obiettivi prestazionali aggiuntivi e resa oraria aggiuntiva di cui all'art.1 del presente accordo. L'attività in regime di Libera Professione Aziendale è da effettuarsi da parte dei singoli dirigenti su base volontaria e, comunque, a condizione che gli stessi abbiano perseguito gli obiettivi prestazionali assegnati.

Va da sé che l'orario aggiuntivo di cui trattasi (ex art. 55 CCNL 8.06.2000) non potrà essere prestato dal dirigente in situazione di debito orario.

Art. 2 Orario aggiuntivo: diverse tipologie

Nel caso in cui per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali, non risulti sufficiente l'applicazione dell'art. 14, commi 1 e 5, del CCNL 3.11.2005, l'Azienda sulla base delle linee guida regionali, di cui all'art.9, comma 1, lettera g) può concordare con l'equipe l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali:

art. 55, comma 2, CCNL 8.6.2000 così definito:

- acquisto di prestazioni in regime di libera professione aziendale - compenso orario pari a euro 60,00 lordi (art 14, comma 6, CCNL 3.11.2005)
- art. 18 CCNL 3.11.2005 (espletamento guardie notturne non superiore al 12% del totale delle guardie notturne svolte in azienda e retribuite con importo pari a euro 480,00 lordi)
- acquisto prestazioni finanziate dalle risorse derivanti dalla trattenuta del 5% sui compensi per la libera professione di cui all'art.1, comma3, lett.c) della L. 3.8.2007 n.120 e smi.

Art.3 Progetti a vario titolo

L'attività extra istituzionale prodotta a titolo di progetto sarà assegnata dal Direttore Sanitario, tenuto conto delle ore che il Dirigente dovrà rendere per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali e dell'attività aggiuntiva di cui all'art.1 del presente accordo svolta.





Art. 4 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico diverso da quello di struttura complessa con rapporto di lavoro esclusivo

L'orario di lavoro ordinario, è organizzato dal Direttore della U.O. sulla base delle esigenze di servizio e della programmazione delle attività e dalla pianificazione complessiva del piano per assicurare le urgenze/emergenze.

L'orario di lavoro è confermato in 38 ore settimanali (art. 14, comma 2, CCNL 3.11.2005) ivi comprese le ore di formazione; ne deriva che per i dirigenti il cui orario di lavoro è articolato su 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) il teorico contrattuale giornaliero sarà di hh/mm 7,36, mentre per coloro che risultano inseriti su 6 giorni lavorativi (dal lunedì al sabato) il teorico contrattuale giornaliero sarà di hh/mm 6,20.

L'orario di lavoro dei dirigenti afferenti alle U.O. della Struttura Tecnico Funzionale Ospedale è articolato su 6 giorni lavorativi, pertanto la giornata del sabato è da intendersi come lavorativa; la mancata timbratura in tale giornata sarà giustificata o dalla turnazione settimanale/mensile programmata o dal riposo compensativo per guardie notturne/festive o dal riposo compensativo per turni festivi di pronta disponibilità (art. 28, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 16, CCNL 3.11.2005).

Art.5 Servizio di Guardia

Il servizio di guardia è svolto, di norma all'interno dell'orario di lavoro ed è assicurato da tutti i dirigenti. Il dirigente preposto alla programmazione della turnistica, individuerà una equa suddivisione di tale attività da parte di tutti i dirigenti afferenti alla U.O. In via del tutto eccezionale, anche al fine di non incorrere nell'interruzione di pubblico servizio, l'attività di guardia potrà essere espletata anche dai Direttori di Struttura Complessa.

Per ogni turno di guardia notturna in orario è stabilito un compenso di euro 50,00 che si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1, del CCNL 3.11.2005.

Il servizio di guardia svolto oltre l'orario di lavoro può essere remunerato come lavoro straordinario art.16, comma 2, CCNL 3.11.2005 (in questo caso non verrà erogata l'indennità pari a euro 50,00) o compensato con riposo sostitutivo (art. 28, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 16, CCNL 3.11.2005).

L'orario svolto dopo il turno di guardia notturna (20-8) sarà autorizzato in linea di massima fino e non oltre le ore 8.50.

Art. 6 Pronta Disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo dello stesso di raggiungere il luogo di lavoro nel più breve tempo possibile.

Il servizio di pronta disponibilità è attivato in base al piano annuale delle urgenze emergenze redatto dall'azienda ed è limitato ai periodi notturni e festivi.

Per ogni turno è prevista una indennità pari a euro 20,91. Le ore timbrate all'interno del turno di reperibilità sono classificate come ore di straordinario e così liquidate.

In presenza di debito orario, le ore timbrate in pronta disponibilità, prima di essere poste in liquidazione, concorrono alla copertura dell'orario istituzionale. Per ogni dirigente non potranno essere previsti più di n. 10 turni mensili di pronta disponibilità.(art. 17, comma 9, CCNL 3.11.2005)

Il servizio di pronta disponibilità può essere sostitutivo o integrativo del servizio di guardia; il primo coinvolge a turno i dirigenti di cui all'art 14, comma 1, del CCNL 3.11.2005, il secondo è di norma di competenza di tutti i dirigenti compresi quelli con incarico di Struttura Complessa (art. 17, comma 3, CCNL 3.11.2005)

Art. 7 Orario di lavoro dirigenti a tempo ridotto

Per il personale con rapporto a tempo ridotto la contabilizzazione è rapportata al proprio teorico contrattuale previsto dalla percentuale di orario settimanale. Il compenso di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato, in via eccezionale e per motivate esigenze di servizio, è regolamentato dal CCNL 22.02.2001 integrativo del CCNL 08.06.2000. Nel caso di sistematica produzione di ore supplementari o di ore di straordinario, la Direzione Strategica potrà rivedere le motivazioni che hanno permesso la



trasformazione del rapporto di lavoro e prevedere il rientro a tempo pieno del dirigente. Il dirigente con orario di lavoro ridotto non deve effettuare turni di pronta disponibilità e attività in Libera Professione Intramoenia.

Art. 8 Orario di lavoro dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo

Il dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo assicura la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio per la realizzazione degli obiettivi istituzionalmente programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza (art. 10, comma 7, CCNL 3.11.2005) La non esclusività del rapporto di lavoro preclude al dirigente la possibilità di svolgere la libera professione intramoenia in qualunque delle forme previste; non è consentito al dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo effettuare:

- o orario aggiuntivo retribuito per turni di guardia notturna (art. 18 CCNL 3.11.2005)
- o orario aggiuntivo per lo svolgimento di attività in regime di libera professione d'azienda.(art. 55 CCNL 8.6.2000)

Art.9 Riposi sostitutivi

Al dirigente è consentito:

- riposo sostitutivo dei turni di guardia notturna/festiva eccedenti l'orario di lavoro art. 28, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 16, CCNL 3.11.2005)
- riposo sostitutivo (senza la copertura del debito orario giornaliero) del turno di pronta disponibilità festiva (art. 20, comma 6, CCNL 5.12.1996)

Tutte le richieste di riposo compensativo dovranno essere autorizzate. Nel modulo di richiesta dovrà essere segnalata la giornata in cui si è svolto il turno di guardia o il turno di pronta disponibilità che si intende recuperare. Nel cartellino mensile verrà inserito apposito commento.

Art. 10 Rilevazione delle Presenze/Assenze

La rilevazione delle presenze/assenze deve avvenire unicamente tramite l'apposito sistema informatizzato attualmente in dotazione all'azienda, che prevede l'uso del badge e dei relativi lettori.

Eventuali assenze non giustificate ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali e dei codici disciplinari, o non autorizzati dall'Amministrazione, comportano in caso di dolo o colpa grave, l'assunzione di responsabilità penale, patrimoniale o disciplinare a carico dei dipendenti.

L'art. 55 quater del Decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i. prevede la sanzione di licenziamento, senza preavviso, nell'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente.

La timbratura dovrà avvenire nel lettore più vicino alla sede di servizio. Qualora l'orario di lavoro, per motivi di servizio, inizi o termini presso una sede diversa da quella di appartenenza, è consentito l'utilizzo del rilevatore di tale sede, sia in ingresso che in uscita.

L'Ufficio preposto fornisce al dipendente, al momento dell'assunzione in servizio, la tessera magnetica (badge) con certificato di firma digitale, strettamente personale e non cedibile ad altre persone.

Il titolare è responsabile della sua custodia e dovrà denunciare l'eventuale smarrimento/furto alle autorità competenti. L'Ufficio preposto provvede al rilascio di un duplicato a fronte di presentazione della copia di denuncia alla pubblica autorità. Nel caso in cui la perdita/smarrimento sia dettata da comportamenti negligenti da parte del dipendente, il nuovo badge verrà rilasciato a seguito di pagamento di una somma pari a euro 15,00.

Art. 11 Modalità di rilevazione oraria

L'osservanza dell'orario di lavoro viene accertata mediante controlli di tipo automatico, dagli uffici preposti alla rilevazione delle presenze/assenze.

Poiché l'Azienda deve in ogni caso essere posta in condizione di poter verificare la presenza in servizio dei propri dipendenti, anche il Direttore di struttura complessa ha il dovere di osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda, e dovrà timbrare l'entrata e l'uscita, conformandosi alle procedure informatizzate per il rilevamento dell'orario di lavoro istituzionale e per l'orario aggiuntivo relativo all'effettuazione della libera professione d'azienda, in considerazione dell'importanza ed obiettività di tale modalità di rilevazione, anche al fine di consentire la copertura assicurativa e la corretta applicazione degli



istituti contrattuali annessi all'orario di lavoro (es. ferie, malattia, ..) (art. 15, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 2002/2005).

La timbratura assume un doppio significato, sia di attestazione della presenza che rispetto del turno/orario di lavoro programmato. La mancata timbratura deve avere carattere di eccezionalità e deve essere prontamente giustificata attraverso l'utilizzo dell'applicativo Angolo Dipendente.

Per analoghi motivi è richiesta la timbratura in entrata e in uscita per l'accesso alla mensa, le pause a qualsiasi titolo e l'allontanamento dal servizio per motivi personali.

Ogni assenza dal posto di lavoro, totale o parziale, che non sia giustificabile, si traduce nell'attivazione, da parte del dirigente responsabile o da chi ne ha competenza, delle procedure disciplinari contrattualmente previste.

Il corretto conteggio dell'orario mensile richiede l'impegno da parte di ciascun dirigente dell'invio, preventivamente autorizzativo, delle richieste di assenza (aggiornamenti, permessi a vario titolo) o, dell'utilizzo dell'applicativo Angolo Dipendente per la richiesta di ferie e, in casi eccezionali, della giustificazione delle mancate timbrature nella giornata di lavoro (es: per dimenticanza badge o per dimenticanza/correzione codici dedicati per attività extra istituzionale) . Tutte le richieste devono essere avvallate entro e non oltre il decimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, consentendo quindi la elaborazione e trasmissione del cartellino provvisorio individuale nei tempi dovuti.

Il tabulato mensile, verificato nella sua correttezza, va controfirmato dal singolo medico interessato e dal Direttore della struttura. Firmato da entrambi, lo stesso acquisisce natura documentale.

Nel caso in cui il dirigente non giustifichi la mancata timbratura al momento della chiusura definitiva del cartellino, nello stesso rimarrà il dato negativo che andrà ad influire su tutti i saldi orari mensili/annuali.

Art. 12 Pausa per recupero psicofisico

Il lavoratore ha diritto al recupero delle energie psico-fisiche e all'eventuale consumazione del pasto nell'arco della giornata lavorativa quando la stessa ecceda le 6 ore (art. 8 D.Lgs 66/2003). Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, è fatto obbligo al dipendente di effettuare le timbrature relative alla pausa, indipendentemente dall'accesso alla mensa aziendale. Il tempo minimo previsto è di 30 minuti.

Resta inteso che la fruizione della pausa, deve essere riconoscibile attraverso la timbratura e non DEVE PER NESSUNA RAGIONE coincidere con la fascia oraria dedicata ad attività codificate come ad esempio Libera Professione d'Azienda.

Art. 13 Riposi giornalieri e settimanali e durata media dell'orario di lavoro – D.Lgs.n. 66/2003

L'orario di lavoro dovrà osservare quanto previsto dal Dlgs 66/2003 s.m.i. in materia di riposo giornaliero (art. 7 Dlgs 66/2003), settimanale (art. 9 D.Lgs. n. 66/2003) e la durata dell'orario di lavoro che, mediamente, non dovrà superare le 48 ore settimanali (art. 4, commi 2 e 3, D.lgs .n. 66/2003).

Pertanto i Direttori di Struttura Complessa e i Responsabili di Unità Semplici a Valenza Dipartimentale sono tenuti ad adottare un' organizzazione dell'orario di lavoro del personale rispettosa di quanto indicato dal suddetto decreto.

Art. 14 Libera Professione intramoenia

L'attività effettuata in libera professionale intramoenia non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda, il suo svolgimento deve essere organizzato in modo da tale da garantire il completo assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. I dirigenti, a rapporto esclusivo, possono accedere, previa autorizzazione, allo svolgimento dell'attività in Libera Professione Intramoenia, secondo quanto definito dal regolamento aziendale.

L'attività in L. P. Intramoenia deve sempre essere identificabile da quella di istituto, attraverso l'utilizzo del codice dedicato e comunque essere svolta al termine dell'attività istituzionale. La timbratura dovrà rispettare le fasce orarie preventivamente autorizzate.

La mancata timbratura, o parte di essa, dovrà essere prontamente giustificata tramite l'applicativo Angolo Dipendente al massimo entro il giorno 10 del mese successivo a quello di invio del cartellino delle presenze. (es: correzione mese di maggio entro il 10 giugno).

L'attività svolta verrà remunerata a cadenza bimestrale come già accade per tutte le voci variabili (attività di maggio remunerata nel mese di luglio).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a prominent blue signature on the right side.