


**INCONTRO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 DELL'AREA DIRIGENZA SPTA**
VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 13 marzo 2019 dalle ore 14.30, presso la sala riunioni 50 posti sita al piano -1 del Presidio Ospedaliero Bassano, via Dei Lotti, 40, Bassano del Grappa, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area della dirigenza SPTA, convocate con nota prot. 22501 del 12.03.2019 per la sottoscrizione definitiva del seguente contratto collettivo integrativo aziendale in materia di:

- armonizzazione degli istituti oggetto di relazioni sindacali nelle ex ULSS 3 ex ULSS 4 confluite nell'Azienda ULSS 7 Pedemontana,
- trasferimento di risorse dal fondo del trattamento accessorio al fondo posizione,
- individuazione, graduazione, attribuzione, conferma e revoca degli incarichi della dirigenza SPTA,

siglato in ipotesi in data 14.11.2018, e del quale il Collegio Sindacale ha esaminato la relazione senza rilievi, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio nel verbale n. 3 del 11.03.2019.

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	X
Direttore Sanitario dott.ssa Emanuela Zandonà	X
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	X
Direttore ff UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	X
la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CGIL FP la dr.ssa Monica Gennari e la sig.ra Lara Donati	X
per la SNABI SDS dott.ssa Maira Zoppelletto	X
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Bianca Mercante	X
per l'AUPI dr. Davide Albiero e Giampietro Nardo	X
per il SI.NA.FO dott.ssa Margherita Cecchetto	X

Sono altresì presenti il dott. Cristiano Galizian e il rag. Roberto Signori della UOC Gestione Risorse Umane

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

[Handwritten signatures and initials]

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 le Regione Veneto ha confermato la possibilità di concordare con le organizzazioni sindacali di differire, comunque entro e 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. 6, comma 1, lett. b del CCNL 3.11.2005 ha previsto 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;
- che l'art.50 c.2 l. c) del CCNL 8.06.2000 I biennio economico 1998-1999 prevede che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione possa essere integrato dalle risorse derivanti dal fondo per il finanziamento del fondo accessorio, in presenza di stabile modifica e di razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di dotazione organica;
- che essendosi sistematicamente verificati, a seguito della razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi resti nel fondo per il trattamento accessorio, è possibile determinare – in applicazione dell'art.50 succitato - uno spostamento di tali risorse non utilizzate al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione 2018, che le parti definiscono in € 14.000,00 da destinare a quello di pertinenza del ruolo sanitario e in € 6.000,00 da destinare a quello di pertinenza dei dirigenti delle professioni sanitarie;

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 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;
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 dal 01.01.2018 valgono gli accordi della incorporante;
4. di determinare – in applicazione dell'art.50 c.2 l. c) del CCNL 8.06.2000 I biennio economico 1998-1999 - uno spostamento di risorse non utilizzate del fondo per il trattamento accessorio al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione 2018, che le parti definiscono in € 14.000,00 da destinare a quello di pertinenza del ruolo sanitario e in € 6.000,00 da destinare a quello di pertinenza dei dirigenti delle professioni sanitarie
5. di approvare il "Regolamento di individuazione, graduazione, attribuzione, conferma e revoca degli incarichi della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa"

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

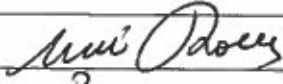



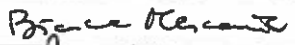
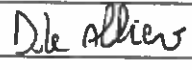
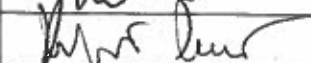
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

oggetto di concertazione con la parte sindacale allegato a).

Letto approvato e sottoscritto

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dott.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore ff UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CGIL FP la dr.ssa Monica Gennari e la sig.ra Lara Donati	
per la SNABI SDS dott.ssa Maira Zoppelletto	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Bianca Mercante	
per l'AUPI dr. Davide Albiero e Giampietro Nardo	
per il SI.NA.FO dott.ssa Margherita Cecchetto	



Allegato a)

**REGOLAMENTO DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE, ATTRIBUZIONE, CONFERMA E
 REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE
 TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina l'individuazione, la graduazione, la durata, la valorizzazione economica e le procedure di attribuzione degli incarichi (ad esclusione degli incarichi di unità operativa complessa che rientrano nel campo di applicazione del DPR 484/97 e dell'art. 15 del D.Lgs. 205/1992 come modificato ed integrato dal D.L. 158/2012 (c.d. decreto Balduzzi) convertito con modificazioni dalla L. 189/2012 o che sono oggetto di specifico regolamento aziendale) ai dirigenti sanitari (comprensivi dei dirigenti delle professioni sanitarie), professionali, tecnici ed amministrativi in coerenza con l'assetto organizzativo previsto dall'atto aziendale, approvato con decreto n. 160 del 29.12.2017 da parte del Direttore Generale Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto e adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 18.1.2018.

Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari di incarichi dirigenziali.

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 Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa 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.

L'attuale graduazione delle funzioni dirigenziali è tarata sulla quantificazione attuale dei fondi, qualora la stessa subisca significative variazioni sarà necessario, di concerto con le OO.SS. di categoria, procedere ad una revisione della presente graduazione.

Il presente Regolamento si applica al personale dirigente a tempo indeterminato dell'area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa a decorrere dal 01.01.2018 e fino all'adozione di diversa regolamentazione aziendale.

TIPOLOGIE INCARICHI DIRIGENZIALI**Art. 1 – Tipologia degli incarichi**

L'articolazione 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 organizzativa 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 anche a valenza dipartimentale.
- **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.

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

Per "Unità Operativa Complessa" (U.O.C.) 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, strumentali e finanziarie.

L'incarico di direzione di U.O.C. comporta, oltre che la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dall'Atto Aziendale, anche la responsabilità di budget.

La graduazione delle Unità Operative Complesse (art. 27, comma 1, lett a) è diversamente articolata per la Dirigenza Sanitaria (esclusa la Dirigenza delle Professioni Sanitarie) e per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa comprensiva della Dirigenza delle Professioni Sanitarie.

Dirigenza Sanitaria

La graduazione delle Unità Operative Complesse della Dirigenza Sanitaria è articolata in due livelli denominati Unità Operativa Complessa ad elevata complessità (A1) e Unità Operativa Complessa a complessità standard (A2).

La gradazione delle Unità Operative Complesse viene determinata in base ai seguenti criteri:

- gestione dei processi in relazione alla complessità;
- inter-settorialità e inter-professionalità;
- rilevanza delle risorse economiche, strumentali e umane assegnate;
- valenza strategica;
- complessità organizzativa anche in relazione alle dimensioni del territorio e al numero delle sedi gestite.

L'Amministrazione provvederà all'individuazione dei punteggi assegnati a ciascun indicatore ed alla valorizzazione degli stessi per ciascuna struttura prevista dall'atto aziendale. I risultati di tale analisi saranno oggetto di informativa e concertazione con le OO.SS. di categoria.



Dirigenza delle Professioni Sanitarie

La graduazione delle Unità Operative Complesse della Dirigenza delle Professioni Sanitarie è articolata in un unico livello denominato Unità Operativa Complessa (A1).

Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

La graduazione delle Unità Operative Complesse della dirigenza PTA è articolata in un unico livello denominato Unità Operativa Complessa (A1).

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

La graduazione delle Unità Operative Semplici (art. 27, comma 1, lett b) è diversamente articolata per la Dirigenza Sanitaria e Dirigenza delle Professioni Sanitarie e per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

La classificazione di una struttura semplice in U.O.S.D. o U.O.S. è operata a livello di atto aziendale o di successivi provvedimenti del Direttore Generale di integrazione/modifica dello stesso.

L'incarico di Direttore di Unità Operativa Semplice e semplice dipartimentale include la responsabilità di gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate. Nel caso di Unità Operativa semplice dipartimentale, come definito nell'Atto Aziendale, al Direttore viene attribuita anche responsabilità di budget.

Dirigenza Sanitaria

La graduazione è articolata su due livelli:

- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (U.O.S.D.) (B1)
- Unità Operative Semplici (U.O.S.) (B2)

Dirigenza delle Professioni Sanitarie

La graduazione è articolata su due livelli:

- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (U.O.S.D.) (B1) (attualmente non prevista dall'atto Aziendale)
- Unità Operative Semplici (U.O.S.) (B2)

Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

La graduazione è articolata su tre livelli:

- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale ad elevata compl. (U.O.S.D.) (B0)
- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale a compl. standard (U.O.S.D.) (B1)
- Unità Operative Semplici (U.O.S.) (B2)

Fino a diversa disposizione sono classificate nel livello B0 le seguenti strutture:

- Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale "Sistemi Informativi".

Tutte le altre strutture U.O.S.D. sono classificate nel livello B1.



Art. 4 – Incarichi 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 diversamente articolata per la Dirigenza Sanitaria (comprensivo della Dirigenza delle Professioni sanitarie) e la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

Dirigenza Sanitaria e Dirigenza delle Professioni Sanitarie

1° livello: Incarico di referente di alta specializzazione consolidata C1

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

2° livello: Incarico di alta specializzazione C2

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

3° livello: Incarico di natura professionale consolidata C3

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

4° livello: Incarico di dirigente specialista formato C4

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

Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

1° livello: Incarico di alta specializzazione multiprofessionale C0

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

Elementi caratterizzanti	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Competenze maturate nel coordinamento di più 	

Handwritten signature

B.T.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten marks



strutture complesse e non. - Conoscenza multidisciplinare. - Esperienza nella gestione di problematiche complesse a valenza trasversale	Gerarchia d'importanza a livello di Area Funzionale o di staff alla Direzione Strategica
	Grado complessità a livello di Area Funzionale o di staff alla Direzione Strategica
	Valenza strategica a livello di Area Funzionale o di staff alla Direzione Strategica

2° livello: Incarico di referente di alta specializzazione consolidata C1

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 e consolidata
	Grado complessità Alta e consolidata
	Valenza strategica Alta e consolidata

3° livello: Incarico di alta specializzazione C2

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 dirigente specialista 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) della dirigenza Sanitaria, della dirigenza delle Professioni Sanitarie e della dirigenza PTA

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).

Milly *B.T.* *Quar* *A.*

C
A
Al


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 negli allegati prospetti relativi alla dirigenza sanitaria e alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

Art. 6 - Incarichi e carriere

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato è conferibile un incarico dirigenziale; 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, è attribuibile 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.

Le tipologie degli incarichi di cui alle lett. b) e c), in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

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 articolo 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 nelle **tabelle allegate** al presente regolamento del quale costituiscono 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 articolo 9.

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

La retribuzione di posizione complessiva dei dirigenti SPTA 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 assegnata 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

Am

BT

Autent

C
AR
Ab



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, per effetto di elementi non contemplati dal presente regolamento, i meccanismi di cui al periodo precedente non fossero sufficienti a riequilibrare la situazione, l'Amministrazione di concerto con le OO.SS. provvederà alla revisione dei parametri individuati nelle tabelle allegate.

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.

I Fondi:

- per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa per la dirigenza ruolo sanitario;
- per la retribuzione di posizione e indennità di direzione di struttura complessa per la dirigenza ruolo professionale, tecnico ed amministrativo;

finanziano, nei limiti della loro disponibilità:

- la retribuzione di posizione;
- l'assegno personale (ex specifico trattamento economico);
- l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- l'indennità di sostituzione ex art. 18 CCNL 8.6.2000.

L'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare dei fondi secondo quanto previsto dal C.C.N.L. e tenendo conto della dotazione organica di dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi e degli incarichi conferiti e da conferire, procede:

Mu *BTT* *Julius* *Lido*

C
A
AR



- a calcolare la quota dei fondi da impiegare per il pagamento degli assegni personali (ex specifico trattamento economico) e delle indennità per incarico di struttura complessa;
- a determinare, quindi, la quota dei fondi disponibili 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 ai "Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento 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 di una verifica di seconda istanza da parte del collegio tecnico preposto.

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 dal Direttore di Area), i restanti due sono direttori di Unità Operativa Complessa del medesimo profilo del valutato, con possibilità di nomina di componenti esterni all'Azienda.

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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 s.m.i., dalle linee guida regionali e dal Regolamento Aziendale adottato in materia.

- Incarichi di Unità Operativa Complessa per la Dirigenza Sanitaria

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.

- Incarichi di Unità Operativa Complessa per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

Gli incarichi di direttore di Unità Operativa Complessa sono conferiti dal Direttore Generale con le procedure previste dal relativo regolamento già approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 785 del 4/07/2018.

Mu *B07.* *Luca* *LA*



- Incarichi di Unità Operativa Complessa per la dirigenza delle professioni sanitarie

Stante l'impossibilità giuridica di utilizzare le procedure stabilite dal DPR 484/97 per gli incarichi apicali delle Professioni Sanitarie di cui alla L.251/2000, si ritiene - come da nota regionale 24 aprile 2014 prot. 183068 - che per il conferimento degli incarichi di struttura complessa del personale dirigenziale in questione trovano applicazione le disposizioni in materia previste per i dirigenti dei ruoli PTA in forza del rinvio a tutte le norme dei contratti della dirigenza SPTA operato dall'art.8, comma 4 del CCNL di tale area stipulato il 7.10.2008, contenente disposizioni connesse all'entrata a regime della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie.

- Incarichi di UOSD e UOS Dirigenza sanitaria (compresa Dirigenza delle Professioni Sanitarie), Professionale, Tecnica ed Amministrativa

Gli incarichi di responsabile di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (B0 e B1) sono attribuiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori di Articolazione Aziendale e i Direttori di Area.

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

Per gli incarichi di tipo B0, B1 e B2 il Direttore Generale, ricevuta la proposta provvederà mediante selezione interna all'individuazione del dirigente a cui conferire l'incarico.

- Incarichi professionali Dirigenza Sanitaria (compresa Dirigenza delle Professioni Sanitarie), professionale, tecnica ed amministrativa

Gli incarichi professionali di livello C0 e C1 dell'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della Unità Operativa Complessa di afferenza sentiti il Direttore di Dipartimento, i Direttori di Articolazione Aziendale e i Direttori di Area. Per questi incarichi il Direttore Generale, ricevuta la proposta, provvederà mediante selezione interna all'individuazione del dirigente a cui conferire l'incarico.

Gli incarichi professionali dell'Area PTA di livello C0, C1 e gli incarichi professionali C2 e C3 di tutte le aree interessate dal presente regolamento sono conferiti dal direttore generale, su proposta del direttore della Unità Operativa di appartenenza del dirigente, sentito il direttore di Dipartimento, i Direttori di Articolazione Aziendale (ove interessati) e i Direttori di Area. Per quei casi, 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.

La selezione interna prevede le seguenti modalità operative:

- 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/esterna presieduta dal direttore di area competente e da professionisti del medesimo profilo;
- valutazione comparata dei curricula dei dirigenti che hanno presentato domanda, da parte della commissione;

Mu

BTL

decar

Lu

AL

*C
L*



- 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. -

Al dirigente con meno di cinque anni 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.

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 contratto di lavoro di U.O.C. è stipulato in conformità allo "schema tipo" approvato con DGRV n. 342 del 19.3.2013 (relativo alla dirigenza medico e veterinaria) con i necessari adattamenti.

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 - Durata degli incarichi

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo che può determinare la scadenza anticipata degli incarichi conferiti, gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento sono conferiti a tempo determinato e hanno la seguente durata:

BT7



- gli incarichi di Direttore o Coordinatore di Dipartimento sono conferiti per la durata di anni tre, sono sottoposti a verifica e possono essere rinnovati;
- gli incarichi di struttura complessa sono conferiti per una durata di anni cinque con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dal vigente CCNL;
- gli incarichi di struttura semplice sono conferiti per una durata di anni tre, sono sottoposti a verifica e possono essere rinnovati;
- gli incarichi dirigenziali di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) sono conferiti per una durata di anni tre, sono sottoposti a verifica e possono essere rinnovati;
- gli incarichi riferiti alla lettera d) dello stesso art. 27, sono conferiti ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova; tali incarichi sono eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio.

Art. 14 - Conferma dell'incarico

L'esito positivo della valutazione definitiva di seconda istanza, sia quinquennale che al termine dell'incarico, costituisce condizione per la conferma nell'incarico o per il conferimento di altro incarico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122.

La conferma degli incarichi dirigenziali avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale.

Art. 15 - Revoca degli incarichi

Per i Direttori di U.O.C. l'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure previste in materia dai CC.CC.NN.LL. di riferimento.

Per i dirigenti Responsabili di U.O.S. e U.O.S.D. o titolari di incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di verifica ed ispettivi, la revoca dell'incarico avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste in materia dai CC.CC.NN.L. di riferimento.

Art. 16 - Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale

Si confermano le previsioni di cui all'art. 1, comma 18, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni con legge 14 settembre 2011, n. 148 e s.m.i., che disciplina le modalità di passaggio del personale avente qualifica dirigenziale ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto, prevista dalla normativa o dal contratto, e applicabile anche nei confronti di Enti e Aziende del SSN, come da parere fornito dall'Aran alla Regione del Veneto con nota prot. n. 2393 del 6 marzo 2013, per cui l'Azienda può disporre, prima della scadenza dell'incarico ricoperto, l'assegnazione ad altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 27, comma 1 lett. a) b) e c) del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa 08.06.2000. In tal caso il Dirigente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento, a condizione dell'esistenza della compatibilità finanziaria negli appositi fondi contrattuali.

Ai dirigenti con incarico di natura gestionale che cessano prima della naturale scadenza dello stesso a seguito di riorganizzazioni aziendali viene di norma attribuito un incarico professionale di livello C1.

M *B.M.* *Luca* *Luca*



Nel caso in cui l'Azienda, prima della naturale scadenza dell'incarico ed a seguito di ristrutturazione aziendale, debba procedere al conferimento di incarichi di direzione di U.O.C. (per la sola dirigenza PTA) /U.O.S.D./U.O.S., dovrà fare riferimento alle procedure comparative indicate del presente Regolamento per ciascuna tipologia di incarico.

Art. 17 - Piano Triennale per la prevenzione della corruzione – Rotazione Del Personale.

La rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rilevabili dal "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale", rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli e soggetti esterni.

L'Azienda, d'intesa con il Direttore della struttura interessata, sulla base dei criteri indicati nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale" valuterà la possibilità di provvedere alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando di dover comunque garantire continuità e coerenza nell'attività delle strutture.

Art. 19 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:

Dirigenza Sanitaria

Ex ULSS n. 3

Codice ex ULSS	Descrizione	Nuovo Codice
A3	SC	A1
B1	SSD	B1
B2	SS	B2
C1	Alta Spec.	C1
C2		C2
C3		C3
C4		C4
D	< 5 anni	D

De

B.T.

De

C
A2
Al



Ex ULSS n. 4

Codice ex ULSS	Descrizione	Nuovo Codice
A	SC	A1
B1	SSD	B1
B2	SS	B2
CS1	Altamente Spec.	C1
CS2	Specialistico	C2
C1	Prof. esperto	C3
C2	Prof. > 5 anni servizio	C4
D	< 5 anni	D

Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa

Ex ULSS n. 3

Codice ex ULSS	Descrizione	Nuovo Codice
A1 - A2 - A3	SC	A1
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
A	SC	A1
B1	SSD	B1
B2	SS	B2
CS1	Altamente Spec.	C1
CS2	Specialistico	C2
C1	Prof. esperto	C3
C2	Prof. > 5 anni servizio	C4
D	< 5 anni	D

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

BRZ *...* *LL*

ALLEGATO

Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali: Dirigenza Sanitaria

Tipologie di incarichi dirigenziali	Codice	Posizione standard	Peso	Fascia
Unità Operativa Complessa ad elevata complessità	A1	15.500	25,83	da 14.000 a 18.000
Unità Operativa Complessa a complessità standard	A2	13.500	22,50	da 12.000 a 17.000
Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale	B1	12.000	20,00	da 8.500 a 14.000
Unità Operativa Semplice	B2	10.000	16,67	da 8.500 a 12.000
Incarico di referente di alta specializzazione consolidata	C1	10.000	16,67	da 4.700 a 12.000
Incarico di alta specializzazione	C2	9.000	15,00	da 4.700 a 11.000
Incarico di natura professionale consolidata	C3	6.500	10,83	da 4.700 a 7.000
Incarico di dirigente specialista formato (> 5 anni)	C4	5.500	9,17	da 4.700 a 6.000
Incarico a dirigente di nuova assunzione (< 5 anni)	D	1000	1,67	da 350 a 1.200

Nota:
il valore economico annuo della posizione (parte fissa + variabile) si intende comprensivo della 13^a mensilità

P.

R

PK

L. A. J. B. B. B.

Am

Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali: Dirigenza delle Professioni Sanitarie

Tipologie di incarichi dirigenziali	Codice	Posizione standard	Peso	Fascia
Unità Operativa Complessa	A1	15.500	2,58	da 14.000 a 18.000
Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale	B1	12.000	2,00	da 8.500 a 14.000
Unità Operativa Semplice	B2	10.000	1,67	da 8.500 a 12.000
Incarico di referente di alta specializzazione consolidata	C1	10.000	1,67	da 4.700 a 12.000
Incarico di alta specializzazione	C2	9.000	1,50	da 4.700 a 11.000
Incarico di natura professionale consolidata	C3	8.000	1,33	da 4.700 a 8.000
Incarico di dirigente specialista formato (> 5 anni)	C4	7.000	1,17	da 4.700 a 7.000
Incarico a dirigente di nuova assunzione (< 5 anni)	D	6.000	1,00	da 350 a 6.000

Note:

il valore economico annuo della posizione (parte fissa + variabile) si intende comprensivo della 13^a mensilità

l'Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale della Dirigenza delle professioni Sanitarie attualmente non è prevista dall'atto Aziendale

2-2 AM

a *Sub per la B.T.* *Am*

Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali: Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

Tipologie di incarichi dirigenziali	Codice	Posizione standard	Peso	Fascia
Unità Operativa Complessa	A1	26.000	4,33	da 17.000 a 30.000
Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale ad elevata complessità	B0	22.000	3,67	da 10.000 a 28.000
Unità Operativa Semplice a Valenza Dipartimentale a complessità Standard	B1	16.000	2,67	da 10.000 a 18.000
Unità Operativa Semplice	B2	15.000	2,50	da 10.000 a 18.000
Incarico di alta specializzazione multi-professionale	C0	26.000	4,33	da 17.000 a 30.000
Incarico di referente di alta specializzazione consolidata	C1	15.000	2,50	da 8.000 a 16.000
Incarico di alta specializzazione	C2	14.000	2,33	da 5.000 a 14.000
Incarico di natura professionale consolidata	C3	10.000	1,67	da 5.000 a 10.000
Incarico di dirigente specialista formato (> 5 anni)	C4	8.000	1,33	da 5.000 a 8.000
Incarico a dirigente di nuova assunzione (< 5 anni)	D	6.000	1,00	da 1.000 a 8.000

Nota:
il valore economico annuo della posizione (parte fissa + variabile) si intende comprensivo della 13^a mensilità

Ri
o
re
fas
Por
Onu