

VERBALE D'ACCORDO

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL S.S.N.

OGGETTO: Accordo disciplinante l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi
dirigenziali – ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo.

Il giorno **10 aprile 2019** alle ore **14.30** presso la Sala Delibere di "Villa Carisi" di Treviso, dell'Azienda
U.L.S.S. n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA DELL'AZIENDA U.L.S.S. N. 2:**

Presidente:

Direttore Generale

dott. Francesco BENAZZI

Componenti:

Direttore Amministrativo (con funzione di
Presidente nel caso di assenza del Direttore
Generale)

dott.ssa Annamaria TOMASELLA

Direttore Sanitario

dott. Marco CADAMURO MORGANTE

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

dott. George Louis DEN RE

Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

dott. Filippo SPAMPINATO

Sono inoltre presenti, per la parte pubblica:

U.O.C. Gestione Risorse Umane:

dott. Giordano GIORDANI

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:

CISL FP: Peter Francis CASAGRANDE, Aldo LORENZON,
Fabio ZUGLIAN

FEDIRETS sez. FEDIR:: Samuel DAL GESSO

Il verbale è stato trasmesso al Collegio
Sindacale in data 12/04/2019 e viene
sottoscritto dal Direttore Generale in data
03/05/2019, dal giorno successivo è esecutivo.
dott. Francesco BENAZZI – Direttore Generale

Con l'emanazione della *Legge Regionale n. 19/2016*, dal 1° gennaio 2017 l'ex Azienda U.L.S.S. n. 9 di Treviso ha modificato la propria denominazione in Azienda U.L.S.S. n. 2 Marca Trevigiana, incorporando, contestualmente, le sopresse Aziende U.L.S.S. n. 7 di Pieve di Soligo e U.L.S.S. n. 8 di Asolo.

Successivamente, in ottemperanza a quanto disposto dalle *Linee guida regionali* conseguenti l'entrata in vigore della citata *Legge Regionale*, l'Azienda ha provveduto a ridefinire il proprio assetto organizzativo con un nuovo Atto Aziendale – di cui alla delibera n. 143/2018 – ed in coerenza con la nuova organizzazione aziendale, ha provveduto alla ridefinizione e unificazione dei “*Regolamenti/Accordi aziendali decentrati*” per materie oggetto di regolamentazione interna, tra queste, ha uniformato la procedura in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, ed in data 12 marzo 2018 è stato sottoscritto con le OO.SS. dell'area dirigenziale funzioni locali apposito accordo (*ivi allegato sub “1”*) avente oggetto “*Regolamento in materia di conferimento di incarichi della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo*” successivamente recepito con deliberazione n. 499/2018.

Il presente verbale integra, in forma di *addendum*, il citato “*Regolamento in materia di conferimento di incarichi della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo*” con la definizione delle graduazione delle funzioni degli incarichi come di seguito esplicito:

Art. 1

Graduazione delle funzioni degli incarichi dirigenziali

Ai sensi dell'art. 51 della vigente *Contrattazione Nazionale dell'Area dirigenziale del S.S.N.*, l'Azienda delinea le graduazioni relative alle varie tipologie di incarichi dirigenziali che avranno una diversa pesatura e relativo valore economico (retribuzione di posizione) e saranno attribuiti sulla base di fattori/indicatori, così come previsto dalle specifiche *Linee guida regionali*.

■ Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa (U.O.C.):

- la graduazione deve tenere in considerazione la complessità organizzativa della Struttura rispetto ai seguenti fattori: funzionale/strategico/dimensionale;
- è conferibile al dirigente con 5 anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, ed a seguito valutazione positiva acquisita secondo le procedure di verifica previste dalla vigente *Contrattazione Nazionale*). Unitamente all'anzianità di almeno 3 anni continuativi nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N, in via alternativa la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale o master universitari di secondo livello in management sanitario;
- fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo prevista dalla vigente normativa di riferimento, ha durata da un minimo di 5 anni ad un massimo di 7 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, così come previsto dalla vigente *Contrattazione Nazionale*;

■ Incarico di Dirigente Responsabile di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale (U.O.S.D.) e incarico di Dirigente Responsabile di Unità Operativa Semplice, articolazione interna di unità operativa complessa (U.O.S. di U.O.C.):

- la graduazione deve tenere in considerazione la complessità organizzativa della Struttura rispetto ai seguenti fattori: funzionale/strategico/dimensionale;
- è conferibile al dirigente con 5 anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, ed a seguito valutazione positiva acquisita secondo le procedure di verifica previste dalla vigente *Contrattazione Nazionale*). Unitamente all'anzianità di almeno 3 anni continuativi nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N, in via alternativa la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale o master universitari di secondo livello in management sanitario;
- fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo prevista dalla vigente normativa di riferimento, ha durata da un minimo di 3 anni ad un massimo di 5 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, così come previsto dalla vigente *Contrattazione Nazionale*.

■ Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (i.p.a.s.): di cui all' art 27 lett c

- è articolato su quattro livelli (C1, C2, C3, C4) in considerazione della complessità professionale richiesta tenuto conto dei seguenti fattori: competenza/autonomia/natura strategica;
- è conferibile al dirigente con 5 anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità (sia a tempo

indeterminato, sia a tempo determinato, ed a seguito valutazione positiva acquisita secondo le procedure di verifica previste dalla vigente *Contrattazione Nazionale*). Unitamente all'anzianità di almeno 3 anni continuativi nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N, in via alternativa la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale o master universitari di secondo livello in management sanitario;

- fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo prevista dalla vigente normativa di riferimento, ha durata da un minimo di 3 anni ad un massimo di 5 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, così come previsto dalla vigente *Contrattazione Nazionale*;

- **(C1) incarico di referente di branca/area specialistica (Altissima specializzazione):** si caratterizza per una particolare competenza in uno specifico ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza e per una ampia autonomia operativa nella gestione dei processi tecnico amministrativi, tale da produrre prestazioni quali-quantitative complesse che hanno rilevanza per l'Azienda difficilmente interscambiabili. Tale incarico può anche essere a valenza dipartimentale o interdipartimentale o aziendale;
- **(C2) incarico di referente di attività specialistica (Alta specializzazione):** si caratterizza per una particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza e per l'autonomia operativa di tale attività;
- **(C3) incarico di natura professionale consolidata:** si caratterizza per lo svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza e per la preparazione professionale consolidata, con una buona autonomia nei processi nell'area di appartenenza;
- **(C4) incarico di specialista dirigente formato:** si caratterizza per le accertate attitudini dirigenziale e capacità professionali, al compimento del primo quinquennio di attività svolta. Non sono affidati altri incarichi di posizione dirigenziale a sviluppo prevalente gestionale o professionale;

- **incarico di natura professionale (i.p.):** di cui lett d art 27

- è conferibile al dirigente (nuova nomina) con meno di cinque anni di attività svolta, decorso il periodo di prova.

Tabelle per la Graduazione

Incarichi gestionali – lett. a)

	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Direttore di U.O.C.	A	da 75 a 100	da € 25.000,00 a € 50.000,00

Incarichi gestionali – lett. b)

	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Dirigente Responsabile di U.O.S.D. Dirigente Responsabile di U.O.S. di U.O.C.	B	da 60 a 75	da € 10.000,00 a € 25.000,00

Incarichi professionali – lett. c)

	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Altissima specializzazione	C1	da 41 a 50	da € 16.000,00 a € 25.000,00
Alta specializzazione	C2	da 35 a 40	da € 10.000,00 a € 15.000,00
Natura professionale consolidata	C3	da 31 a 34	da € 6.000,00 a € 9.000,00
Specialista dirigente formato	C4	30	€ 5.000,00

Incarichi professionali – lett. d)

	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Natura professionale	D	conferibile al superamento del periodo di prova	

[Handwritten signatures and initials]

L'Azienda, ai fini dell'attribuzione delle diverse tipologie di incarichi dirigenziali, si avvale dei fattori differenziali di pesatura come riportati nelle schede seguenti:

Scheda per la pesatura degli incarichi lett. a)

FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO da 1 a 10									
Funzionale	livello di complessità delle attività e integrazione nei processi aziendali										
	rilevanza nelle procedure amministrativo-contabili per i quali si richiedono risorse dedicate										
	gestione delle risorse tecnologiche/strumentali necessarie										
	responsabilità diretta di gestione delle risorse umane assegnate										
	responsabilità diretta di gestione delle risorse finanziarie (negoiazione di budget)										
Strategico	rilevanza strategica aziendale della Struttura, rispetto agli impegni e indirizzi richiesti a supporto della programmazione regionale										
	rilevanza strategica aziendale della Struttura, rispetto agli obiettivi aziendali da raggiungere nel breve/lungo periodo										
	modalità utilizzate (metodologie/strumentazioni innovative con valenza strategica per l'Azienda) per arrivare ai risultati prestabiliti in un clima di condivisione interna e a tutti i livelli di organizzazione aziendale ("mission" assegnata rispetto a quella aziendale)										
	impegno richiesto al Responsabile per il raggiungimento degli obiettivi programmati										
Dimensionale	consistenza numerica del personale assegnato e dislocazione della Struttura su più Sedi										

Scheda per la pesatura degli incarichi lett. b)

FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO da 1 a 10									
Funzionale	livello di complessità delle attività assegnate/grado di autonomia esercitata (nell'ambito degli obiettivi programmati dalla Struttura di afferenza)										
	rilevanza nelle procedure amministrativo-contabili per i quali si richiedono risorse dedicate										
	gestione delle risorse tecnologiche/strumentali necessarie										
	responsabilità diretta di gestione delle risorse umane assegnate										
	attribuzione di titolarità nella gestione delle risorse finanziarie (negoiazione di budget)										
Strategico	rilevanza strategica aziendale, rispetto agli obiettivi aziendali da raggiungere nel breve/lungo periodo										
	rilevanza strategica e livello di collaborazione nell'ambito Struttura di afferenza										
	modalità utilizzate (metodologie/strumentazioni innovative con valenza strategica per l'Azienda) per arrivare ai risultati prestabiliti in un clima di condivisione interna e a tutti i livelli di organizzazione aziendale ("mission" assegnata rispetto a quella aziendale)										
	impegno richiesto al Responsabile per il raggiungimento degli obiettivi programmati										
Dimensionale	consistenza numerica del personale assegnato e incardinamento della Struttura nell'ambito di una U.O.C., o di un Dipartimento, o di un Distretto Socio-Sanitario, o di Staff alla Direzione aziendale										

[Handwritten signatures and initials]

Scheda per la pesatura degli incarichi lett. c)

FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO da 1 a 10									
Competenza	preparazione/capacità professionale acquisita nell'ambito della disciplina/area di appartenenza										
	richiesta di particolare/specifica competenza nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza										
	livello di espletamento delle attività affidate (tale da produrre prestazioni di rilevanza, difficilmente interscambiabili)										
Autonomia	autonomia operativa acquisita/richiesta per lo svolgimento dell'attività specifica nell'ambito della disciplina/area di appartenenza										
Natura strategica	rilevanza (per l'Azienda e/o Struttura di appartenenza) delle prestazioni qualitative prodotte										

Art. 2

Utilizzo fondi per retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione complessiva - VALORE ECONOMICO ANNUO - comprende:

- la retribuzione di posizione minima unificata (composta dalla retribuzione di posizione contrattuale storica del dirigente + la differenza sui minimi dall'incarico attribuito);
- la retribuzione di posizione variabile aziendale;
- il rateo di 13[^] mensilità.

È attribuita entro i limiti minimi e massimi previsti dalla vigente *Contrattazione Nazionale*, nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo contrattuale destinato*, anche in ordine alla compatibilità con la *Legislazione statale e regionale*, nonché, in accordo con le OO.SS. di area.

*Fondo per la retribuzione di posizione/equiparazione/specifico trattamento indennità di direzione di Struttura Complessa (art. 9 C.C.N.L. 06.05.2010 – II Biennio Economico 2008/2009)	€ 844.891,54 (Delibera 30 settembre 2018, n.1586)
Il valore del Fondo non tiene conto della quota parte di decurtazione prevista per le Strutture soppresse a seguito dell'attivazione dell'Atto aziendale	

Ai sensi delle Linee guida regionali per l'utilizzo dei fondi contrattuali, l'Azienda procederà ad utilizzare integralmente il Fondo destinato, riducendo al massimo la generazione di residui e soprattutto mantenendo la distribuzione delle risorse nell'anno di competenza. Pertanto per esigenze legate alla capienza del fondo, in caso di rientro di dirigenti dipendenti attualmente in aspettativa a vario titolo o al fine di attribuire nuovi incarichi previsti dalla programmazione del fabbisogno del personale, l'Azienda potrà modificare previa informativa alle OOSS, in via generalizzata e proporzionale, il valore economico degli incarichi conferiti anche in corso di durata degli incarichi stessi, fermo restando il valore minimo previsto per ogni tipologia di incarico di cui all'Art.1 - Tabelle per la graduazione.

Art. 3

Disposizioni finali e norme di rinvio

Con l'applicazione della graduazione delle funzioni degli incarichi dirigenziali, vengono attribuiti i correlati valori economici annui della retribuzione di posizione complessiva come stabiliti all'art. 1 del presente Accordo, con effetto dal 1° gennaio 2019.

Con riferimento alla Tab.1 dell'art.7 dell'accordo "*Valutazione delle performance e criteri per la corresponsione e la retribuzione di risultato*" sottoscritto con le OO.SS. dell'area in data 26/9/2018, gli incarichi rientranti nella voce *incarichi di più alta graduazione* sono quelli di cui alle lett. c1 e c2

Per le materie oggetto di contrattazione si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale, compresa la facoltà di sospendere l'esecuzione parziale o totale degli accordi in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Si richiamano sul punto l'art. 40, comma 3-quinques e l'art. 48, comma 3, del citato D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il presente Verbale d'Accordo verrà sottoposto al Collegio Sindacale per il parere di competenza.

VERBALE D'ACCORDO

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL S.S.N.

OGGETTO: Regolamento in materia di conferimento di incarichi della Dirigenza dei ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo.

Il giorno **12 marzo 2018** alle ore 15.30 presso la Sala Scuderie di "Villa Carisi" sede di Treviso, dell'Azienda U.L.S.S. n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA DELL'AZIENDA U.L.S.S. N. 2:**

Presidente:

Direttore Generale
dott. Francesco BENAZZI

Componenti:

Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente nel
caso di assenza del Direttore Generale)
dott.ssa Annamaria TOMASELLA

Direttore Sanitario
dott. Marco CADAMURO MORGANTE

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
dott. Pietro Paolo FARONATO

Direttore della Funzione Ospedaliera
dott. Stefano FORMENTINI

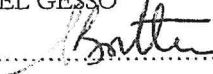
Direttore Incaricato U.O.C. Risorse Umane
dott. Filippo SPAMPINATO

Sono inoltre presenti, per la parte pubblica:

U.O.C. Risorse Umane
- dott.ssa Liana CASALLONI

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

FEDIR: Cristina BORTOLUZZI, Giorgio BRUZZO, Samuel
DEL GESSO



CISL FPS: Aldo LORENZON, Fabio ZUGLIAN

Al termine dell'incontro le parti hanno approvato il regolamento in materia di conferimento di incarichi della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, allegato al presente verbale d'accordo.



REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONFERIMENTO DI INCARICHI DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Premessa.

Il presente regolamento stabilisce, ai sensi della vigente normativa in materia, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo in coerenza con l'assetto organizzativo previsto nell'atto aziendale approvato con deliberazione n. 148/2018.

Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari degli incarichi dirigenziali e viene redatto nel rispetto dei criteri fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tutti gli incarichi devono essere assegnati tenendo conto delle attitudini e delle capacità professionali in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati nel rispetto dei principi d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

L'Azienda determina le varie tipologie di incarico e provvede alla graduazione delle funzioni dirigenziali necessarie per la sua organizzazione in modo da stabilire, in relazione anche alle disponibilità del relativo fondo, la retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente.

L'Amministrazione, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi seguendo i principi ed i criteri esposti nel presente regolamento.

Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, specificando che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad una efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Art. 1

Tipologia degli incarichi e loro durata

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti a tempo indeterminato della presente area negoziale sono descritte nell'art. 27, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 08/06/2000, ed in particolare:

- lett. a) incarico di direzione di struttura complessa (durata 5 anni). Tra essi è compreso l'incarico di direttore di dipartimento (durata 3 anni);
- lett. b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale e di unità operativa semplice articolazione di unità operativa complessa (durata 3 anni);
- lett. c) incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (durata 3 anni).
- lett. d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (durata 3 anni).

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende

esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. La determinazione del valore economico correlato alla graduazione degli incarichi con riferimento alla retribuzione di posizione verrà definita con specifici e separati accordi sindacali oggetto di contrattazione, in relazione alla disponibilità dei fondi contrattuali.

4. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del CCNL 1994/1997, appartengono ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo, i seguenti dirigenti:

- Ruolo professionale: procuratori legali, avvocati, ingegneri, architetti, geologi;
- Ruolo tecnico: sociologi, analisti, statistici;
- Ruolo amministrativo: dirigenti amministrativi.

Art. 2

Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

1. Gli incarichi di Direttore di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale a dirigenti con almeno cinque anni di servizio nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N. e valutazione positiva del competente Collegio Tecnico, di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, su proposta del Direttore Amministrativo nel rispetto del CCNL dell'Area della Dirigenza PTA. Nel calcolo dei cinque anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N., senza soluzione di continuità.

2. Ai fini di cui sopra il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno per il conferimento dell'incarico da pubblicare nel sito internet dell'Azienda, per un periodo non inferiore a 10 giorni.

3. Alla selezione potranno partecipare anche i dirigenti di ruolo, in possesso dei suddetti requisiti, temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti, ivi compreso il collocamento in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale, Direttore Amministrativo o Direttore dei Servizi Socio Sanitari in Azienda o Ente del S.S.N.

4. Qualora a seguito della pubblicazione dell'avviso interno dovesse pervenire un'unica domanda di partecipazione, la stessa verrà valutata dal Direttore Amministrativo, il quale, valutato il curriculum del dirigente candidato, comunicherà al Direttore Generale la proposta di nomina o la non idoneità al conferimento dell'incarico.

5. Nell'ipotesi in cui, invece, dovesse pervenire più di una candidatura all'avviso di conferimento di incarico, l'Azienda potrà procedere all'espletamento di una selezione, come disciplinata dagli articoli seguenti.

6. Conclusa la procedura prevista dal presente articolo, nel caso in cui l'Azienda non riesca ad individuare il dirigente idoneo a ricoprire l'incarico previsto tramite procedura interna, provvederà, previa autorizzazione regionale, ad espletare avviso pubblico per la copertura dell'incarico.

Art. 3

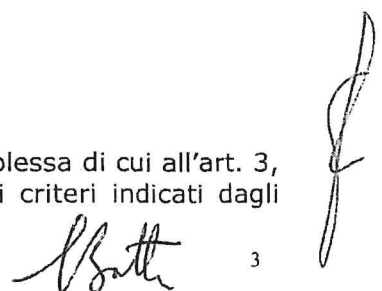
Modalità di presentazione delle domande di ammissione

1. Per la partecipazione alla procedura selettiva interna per titoli e colloquio, gli aspiranti devono presentare, secondo le modalità indicate dall'avviso interno emanato dal Direttore Generale, apposita domanda firmata, entro e non oltre il 10° giorno successivo alla pubblicazione dell'avviso sul sito internet dell'Azienda.

Art. 4

Criteri per il conferimento degli incarichi

1. L'Azienda, per l'affidamento degli incarichi di Direzione di Struttura complessa di cui all'art. 3, effettuerà una valutazione comparativa delle candidature nel rispetto dei criteri indicati dagli



articoli 26 e seguenti del C.C.N.L. 08/06/2000 dell'area della dirigenza PTA con particolare riferimento alle competenze manageriali e tecnico-professionali richieste per l'incarico da ricoprire, nonché sulla base della formazione manageriale e professionale in possesso dei candidati.

2. La Commissione di Valutazione di cui all'articolo seguente, nello svolgimento delle proprie attività, si attiene ai criteri sopra esplicitati; in particolare, durante il colloquio provvederà a valutare l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di direzione da conferire.

Art. 5

Modalità di costituzione e di funzionamento delle Commissioni di Valutazione

1. La Commissione di Valutazione incaricata della selezione dei candidati è costituita da tre componenti esperti, di cui il Direttore Amministrativo con funzioni di Presidente, nominati con deliberazione del Direttore Generale.
2. La Commissione di Valutazione, dopo aver verificato l'inesistenza di cause di incompatibilità, procede alla verifica del possesso dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati.
3. Dopo lo svolgimento del colloquio con i candidati, la Commissione, sulla base della valutazione comparativa dei curricula e dei colloqui, indicherà i candidati idonei, esponendo le relative valutazioni.
4. A conclusione dei lavori della Commissione e sulla base delle valutazioni della stessa, il Direttore Amministrativo presenta al Direttore generale una terna di candidati idonei per la successiva nomina.

Art. 6

Modalità di conferimento dell'incarico

1. La procedura si intende conclusa con l'adozione, da parte del Direttore Generale, della deliberazione di conferimento dell'incarico.
2. L'incarico viene conferito dal Direttore Generale, sulla base delle indicazioni della Commissione di Valutazione, previa motivazione in ordine alle competenze manageriali e tecnico-professionali richieste per l'incarico da ricoprire, nonché sulla base della formazione manageriale e professionale in possesso del dirigente prescelto.
3. Nel caso in cui il dirigente a cui è stato attribuito l'incarico sia assente per aspettativa, il Direttore Generale, sulla base dei giudizi espressi dalla Commissione di Valutazione, potrà individuare un supplente che espletterà il mandato per il periodo di assenza del titolare.

Art. 7

Durata degli incarichi

1. Fermo restando il limite di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo, secondo le procedure di verifica previste dall'articolo 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/1992 e dagli articoli 26 e seguenti, del C.C.N.L. 03/11/2005 della dirigenza e s.m.i.

Art. 8

Dipartimento funzionale nell'area professionale, tecnica e amministrativa

1. Nell'area professionale, tecnica e amministrativa viene costituito il Dipartimento Amministrativo Unico, dipartimento funzionale che esercita attività di supporto nei confronti della Direzione Strategica nonché di tutte le altre strutture aziendali, garantendo l'espletamento delle funzioni amministrative e la massima integrazione delle risorse professionali, finanziarie e tecnologiche, per il raggiungimento degli obiettivi dipartimentali.



2. Il Coordinatore del Dipartimento Amministrativo Unico viene nominato dal Direttore Generale, tra i Direttori delle Strutture Complesse afferenti al Dipartimento, sentito il Direttore Amministrativo e il Comitato di Dipartimento.

3. Il Coordinatore del Dipartimento ha un incarico di tre anni, sottoposto a verifica, rinnovabile, e deve raggiungere gli specifici obiettivi in un atto integrativo del contratto individuale di lavoro.

4. Al Coordinatore del Dipartimento compete, tra l'altro, il coordinamento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dipartimento, nonché le decisioni sulle questioni operative del Dipartimento stesso.

Art. 9

Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale e di Unità Operativa Semplice, articolazione di unità operativa complessa

1. L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (U.O.S.D.) è conferito dal Direttore Generale sentito il Direttore Amministrativo.

2. L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice, articolazione di unità operativa complessa (U.O.S.) è conferito dal Direttore Generale, su proposta del Direttore dell'unità operativa complessa di appartenenza, sentito il Direttore Amministrativo.

3. L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale e Unità Operativa Semplice che risultano in staff, viene conferito dal Direttore Generale su proposta del rispettivo Direttore di afferenza.

4. L'incarico di direzione di Struttura Semplice, ed in particolare quella Dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

Art. 10

Incarico professionale anche di alta specializzazione di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

1. L'incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 08/06/2000 è conferito dal Direttore Generale per specifiche esigenze aziendali e nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, a Dirigenti dopo cinque anni di attività, su proposta del Direttore di struttura complessa, sentito il Direttore Amministrativo.

2. Tale tipo di incarico prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

3. L'incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, in staff, viene conferito dal Direttore Generale su proposta del rispettivo Direttore di afferenza.

Art. 11

Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ex art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 08/06/2000

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica.



Art. 12
Verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro. Avviene annualmente ed al termine dell'incarico secondo le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
2. L'esito positivo della valutazione alla scadenza dell'incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 9, comma 32, del decreto legge 31/05/2010, n. 78, convertito nella legge 30/07/2010, n. 122, e dell'art. 1, comma 18, del decreto legge 13/08/2011, convertito in legge 14/09/2011, n. 148, realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico.

Art. 13
Cessazione del rapporto di lavoro

1. L'assegnazione degli incarichi di cui al presente regolamento non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Art. 14
Raccordo con il Piano Nazionale Anticorruzione

1. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali che comportino responsabilità di strutture a cui fanno capo processi più esposti a rischio, l'Azienda terrà conto che tra le misure previste dal Piano Nazionale Anticorruzione dirette a prevenire e ridurre eventuali eventi corruttivi, rientra la rotazione del personale.
2. La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dirigenti nel medesimo ruolo o funzione.
3. La rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, ed essa va intesa prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva.
4. Ove non sarà possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, l'Azienda opererà scelte organizzative, nonché altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Art. 15
Disposizioni finali

1. Il presente regolamento si applica esclusivamente al personale dirigente professionale, tecnico ed amministrativo a tempo indeterminato a decorrere dalla data di adozione della relativa deliberazione del Direttore Generale.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.





U.O.C. Gestione risorse umane

Treviso 12.3.18

Protocollo n. 46796

Allegati n.

OGGETTO: incontro sindacale area Dirigenza Medica, Veterinaria e SPTA del 12 marzo 2018.

Il sottoscritto, Dott. Francesco Benazzi, vista la deliberazione del 23 febbraio 2017 di composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica, considerata l'impossibilità di essere presente al tavolo sindacale convocato per la data odierna per sopraggiunti impegni istituzionali, e preso atto della contestuale assenza del direttore amministrativo, con la presente

DELEGO

ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNL 8/6/2000, il Dott. Filippo Spampinato a svolgere le funzioni di presidente della delegazione di parte pubblica alla seduta del 12 marzo 2018.



DIRETTORE GENERALE
Dott. Francesco Benazzi

Responsabile istruttoria: dott. Filippo Spampinato
mail: relazionisindacali@aulss2.veneto.it

AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 2 Marca trevigiana

Via S. Ambrogio di Fiera 37 – 31100 TREVISO
Cod. Ente 050-109 – Cod. Fisc. 03084880263

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE
DIRIGENZIALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI STIPULATO IL
10 APRILE 2019

OGGETTO: ACCORDO DISCIPLINANTE L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E
L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI – RUOLI
PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO.

La presente relazione viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

MODULO 1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO.

- **Tipologia di contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 10 aprile 2019
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i>materia</i>	<i>periodo</i>
Individuazione, graduazione attribuzione degli incarichi dirigenziali P.T.A.	Dal 1 gennaio 2019

Composizione delle delegazioni trattanti:

<i>delegazione trattante di parte pubblica presente</i>	
Dott.ssa Annamaria Tomasella – Direttore Amministrativo (con funzioni di Presidente in caso di assenza del Direttore Generale)	Firmato
Dott. Marco Cadamuro Morgante – Direttore Sanitario	Firmato
Dott. George Louis Del Re – Direttore Servizi Socio-Sanitari	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane	Firmato

<i>delegazioni trattanti di parte sindacale presenti</i>	
CISL FP: Dott. Peter Francis Casagrande	Firmato
FEDIRETS sez. FEDIR: Dott. Samuel Dal Gesso	Firmato

- **Soggetti destinatari:** dipendenti area dirigenziale professionale, tecnica e amministrativa.
- **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato:**

L'accordo in oggetto rispetta i principi in materia di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, nonché i principi di riserva di legge e relativa individuazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa previsti dal medesimo decreto legislativo, per quanto tutt'ora applicabili, anche alla luce del D.Lgs. 141/2011 che ha modificato e integrato il predetto D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

- **Certificazione dell'organo di controllo interno:** richiesta con la presente relazione.

MODULO 2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

Il presente Verbale di Accordo integra il "Regolamento in materia di conferimento di incarichi della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo" con la definizione della graduazione delle funzioni degli incarichi.

Art. 1 – Graduazione delle funzioni degli incarichi dirigenziali: Ai sensi dell'art. 51 della vigente Contrattazione Nazionale dell'Area dirigenziale del S.S.N., l'Azienda delinea le graduazioni relative alle varie tipologie di incarichi dirigenziali che avranno una diversa pesatura e relativo valore economico (retribuzione di posizione) e saranno attribuiti sulla base di fattori/indicatori, così come previsto dalle specifiche Linee guida regionali.

- **Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa (U.O.C.):**
 - la graduazione deve tenere in considerazione la complessità organizzativa della Struttura rispetto ai seguenti fattori: funzionale/strategico/dimensionale;

- è conferibile al dirigente con 5 anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, ed a seguito valutazione positiva acquisita secondo le procedure di verifica previste dalla vigente *Contrattazione Nazionale*). Unitamente all'anzianità di almeno 3 anni continuativi nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N, in via alternativa la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale o master universitari di secondo livello in management sanitario;
- fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo prevista dalla vigente normativa di riferimento, ha durata da un minimo di 5 anni ad un massimo di 7 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, così come previsto dalla vigente *Contrattazione Nazionale*;
- **Incarico di Dirigente Responsabile di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale (U.O.S.D.) e incarico di Dirigente Responsabile di Unità Operativa Semplice, articolazione interna di unità operativa complessa (U.O.S. di U.O.C.):**
 - la graduazione deve tenere in considerazione la complessità organizzativa della Struttura rispetto ai seguenti fattori: funzionale/strategico/dimensionale;
 - è conferibile al dirigente con 5 anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, ed a seguito valutazione positiva acquisita secondo le procedure di verifica previste dalla vigente *Contrattazione Nazionale*). Unitamente all'anzianità di almeno 3 anni continuativi nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N, in via alternativa la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale o master universitari di secondo livello in management sanitario;
 - fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo prevista dalla vigente normativa di riferimento, ha durata da un minimo di 3 anni ad un massimo di 5 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, così come previsto dalla vigente *Contrattazione Nazionale*.
- **Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (i.p.a.s.):** di cui all' art 27 lett c
 - è articolato su quattro livelli **(C1, C2, C3, C4)** in considerazione della complessità professionale richiesta tenuto conto dei seguenti fattori: competenza/autonomia/natura strategica;
 - è conferibile al dirigente con 5 anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, ed a seguito valutazione positiva acquisita secondo le procedure di verifica previste dalla vigente *Contrattazione Nazionale*). Unitamente all'anzianità di almeno 3 anni continuativi nel corrispondente profilo dirigenziale del S.S.N, in via alternativa la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale o master universitari di secondo livello in management sanitario;
 - fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo prevista dalla vigente normativa di riferimento, ha durata da un minimo di 3 anni ad un massimo di 5 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, così come previsto dalla vigente *Contrattazione Nazionale*;
 - **(C1)** incarico di referente di branca/area specialistica (Altissima specializzazione): si caratterizza per una particolare competenza in uno specifico ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza e per una ampia autonomia operativa nella gestione dei processi tecnico amministrativi, tale da produrre prestazioni quali-quantitative complesse che hanno rilevanza per l'Azienda difficilmente interscambiabili. Tale incarico può anche essere a valenza dipartimentale o interdipartimentale o aziendale;
 - **(C2)** incarico di referente di attività specialistica (Alta specializzazione): si caratterizza per una particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza e per l'autonomia operativa di tale attività;
 - **(C3)** incarico di natura professionale consolidata: si caratterizza per lo svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza e per la preparazione professionale consolidata, con una buona autonomia nei processi nell'area di appartenenza;
 - **(C4)** incarico di specialista dirigente formato: si caratterizza per le accertate attitudini dirigenziale e capacità professionali, al compimento del primo quinquennio di attività svolta. Non sono affidati altri incarichi di posizione dirigenziale a sviluppo prevalente gestionale o professionale;
- **Incarico di natura professionale (i.p.):** di cui lett d art 27
 - è conferibile al dirigente (nuova nomina) con meno di cinque anni di attività svolta, decorso il periodo di prova.

Tabelle per la Graduazione

<u><i>Incarichi gestionali – lett. a)</i></u>	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Direttore di U.O.C.	A	da 75 a 100	da € 25.000,00 a € 50.000,00

<u><i>Incarichi gestionali – lett. b)</i></u>	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Dirigente Responsabile di U.O.S.D. Dirigente Responsabile di U.O.S. di U.O.C.	B	da 60 a 75	da € 10.000,00 a € 25.000,00

<u><i>Incarichi professionali – lett. c)</i></u>	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Altissima specializzazione	C1	da 41 a 50	da € 16.000,00 a € 25.000,00
Alta specializzazione	C2	da 35 a 40	da € 10.000,00 a € 15.000,00
Natura professionale consolidata	C3	da 31 a 34	da € 6.000,00 a € 9.000,00
Specialista dirigente formato	C4	30	€ 5.000,00

<u><i>Incarichi professionali – lett. d)</i></u>	LIVELLO	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO ANNUO
Natura professionale	D	conferibile al superamento del periodo di prova	

L'Azienda, ai fini dell'attribuzione delle diverse tipologie di incarichi dirigenziali, si avvale dei fattori differenziali di pesatura come riportati nelle schede seguenti:

Scheda per la pesatura degli incarichi lett. a)

FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO da 1 a 10									
Funzionale	livello di complessità delle attività e integrazione nei processi aziendali										
	rilevanza nelle procedure amministrativo-contabili per i quali si richiedono risorse dedicate										
	gestione delle risorse tecnologiche/strumentali necessarie										
	responsabilità diretta di gestione delle risorse umane assegnate										
	responsabilità diretta di gestione delle risorse finanziarie (negoziiazione di budget)										
Strategico	rilevanza strategica aziendale della Struttura, rispetto agli impegni e indirizzi richiesti a supporto della programmazione regionale										
	rilevanza strategica aziendale della Struttura, rispetto agli obiettivi aziendali da raggiungere nel breve/lungo periodo										
	modalità utilizzate (metodologie/strumentazioni innovative con valenza strategica per l'Azienda) per arrivare ai risultati prestabiliti in un clima di condivisione interna e a tutti i livelli di organizzazione aziendale ("mission" assegnata rispetto a quella aziendale)										
	impegno richiesto al Responsabile per il raggiungimento degli obiettivi programmati										
Dimensionale	consistenza numerica del personale assegnato e dislocazione della Struttura su più Sedi										

Scheda per la pesatura degli incarichi lett. b)

FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO da 1 a 10									
Funzionale	livello di complessità delle attività assegnate/grado di autonomia esercitata (nell'ambito degli obiettivi programmati dalla Struttura di appartenenza)										
	rilevanza nelle procedure amministrativo-contabili per i quali si richiedono risorse dedicate										
	gestione delle risorse tecnologiche/strumentali necessarie										
	responsabilità diretta di gestione delle risorse umane assegnate										
	attribuzione di titolarità nella gestione delle risorse finanziarie (negoiazione di budget)										
Strategico	rilevanza strategica aziendale, rispetto agli obiettivi aziendali da raggiungere nel breve/lungo periodo										
	rilevanza strategica e livello di collaborazione nell'ambito Struttura di appartenenza										
	modalità utilizzate (metodologie/strumentazioni innovative con valenza strategica per l'Azienda) per arrivare ai risultati prestabiliti in un clima di condivisione interna e a tutti i livelli di organizzazione aziendale ("mission" assegnata rispetto a quella aziendale)										
	impegno richiesto al Responsabile per il raggiungimento degli obiettivi programmati										
Dimensionale	consistenza numerica del personale assegnato e incardinamento della Struttura nell'ambito di una U.O.C., o di un Dipartimento, o di un Distretto Socio-Sanitario, o di Staff alla Direzione aziendale										

Scheda per la pesatura degli incarichi lett. c)

FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO da 1 a 10									
Competenza	preparazione/capacità professionale acquisita nell'ambito della disciplina/area di appartenenza										
	richiesta di particolare/specifica competenza nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza										
	livello di espletamento delle attività affidate (tale da produrre prestazioni di rilevanza, difficilmente interscambiabili)										
Autonomia	autonomia operativa acquisita/richiesta per lo svolgimento dell'attività specifica nell'ambito della disciplina/area di appartenenza										
Natura strategica	rilevanza (per l'Azienda e/o Struttura di appartenenza) delle prestazioni qualitative prodotte										

Art. 2 – Utilizzo fondi per retribuzione di posizione: La retribuzione di posizione complessiva - valore economico annuo - comprende:

- la retribuzione di posizione minima unificata (composta dalla retribuzione di posizione contrattuale storica del dirigente + la differenza sui minimi dall'incarico attribuito);
- la retribuzione di posizione variabile aziendale;
- il rateo di 13[^] mensilità.

È attribuita entro i limiti minimi e massimi previsti dalla vigente Contrattazione Nazionale, nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo contrattuale destinato*, anche in ordine alla compatibilità con la Legislazione statale e regionale, nonché, in accordo con le OO.SS. di

area.

*Fondo per la retribuzione di posizione/equiparazione/specifico trattamento indennità di direzione di Struttura Complessa (art. 9 C.C.N.L. 06.05.2010 – II Biennio Economico 2008/2009)	€ 844.891,54 (Delibera 30 settembre 2018, n.1586)
Il valore del Fondo non tiene conto della quota parte di decurtazione prevista per le Strutture soppresse a seguito dell'attivazione dell'Atto aziendale	

Ai sensi delle Linee guida regionali per l'utilizzo dei fondi contrattuali, l'Azienda procederà ad utilizzare integralmente il Fondo destinato, riducendo al massimo la generazione di residui e soprattutto mantenendo la distribuzione delle risorse nell'anno di competenza. Pertanto per esigenze legate alla capienza del fondo, in caso di rientro di dirigenti dipendenti attualmente in aspettativa a vario titolo o al fine di attribuire nuovi incarichi previsti dalla programmazione del fabbisogno del personale, l'Azienda potrà modificare previa informativa alle OOSS, in via generalizzata e proporzionale, il valore economico degli incarichi conferiti anche in corso di durata degli incarichi stessi, fermo restando il valore minimo previsto per ogni tipologia di incarico di cui all'Art.1 - *Tabelle per la graduazione*.

Art. 3 - Disposizioni finali e norme di rinvio: Con l'applicazione della graduazione delle funzioni degli incarichi dirigenziali, vengono attribuiti i correlati valori economici annui della retribuzione di posizione complessiva come stabiliti all'art. 1 del presente Accordo, con effetto dal 1° gennaio 2019.

Con riferimento alla Tab.1 dell'art.7 dell'accordo "Valutazione delle performance e criteri per la corresponsione e la retribuzione di risultato" sottoscritto con le OO.SS. dell'area in data 26/9/2018, gli incarichi rientranti nella voce incarichi di più alta graduazione sono quelli di cui alle lett. c1 e c2.

Per le materie oggetto di contrattazione si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale, compresa la facoltà di sospendere l'esecuzione parziale o totale degli accordi in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Si richiamano sul punto l'art. 40, comma 3-quinques e l'art. 48, comma 3, del citato D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- **Risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo.**

Col presente Verbale di Accordo le parti intendono integrare, in forma di addendum, il "Regolamento in materia di conferimento di incarichi della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo" (sottoscritto con accordo in data 12 marzo 2018 con le OO.SS. dell'area dirigenziale funzioni locali e successivamente recepito con deliberazione n. 499/2018) con la definizione delle graduazione delle funzioni degli incarichi.

- **Compatibilità economico-finanziaria**

Le risorse da destinare con le modalità contenute nell'accordo sono quelle del "fondo per la retribuzione di posizione, l'equiparazione, lo specifico trattamento economico e per l'indennità di direzione di struttura complessa".

Si quantifica in via provvisoria il fondo per la retribuzione di posizione, l'equiparazione, lo specifico trattamento economico e per l'indennità di direzione di struttura per l'anno 2019 per l'Azienda ULSS2 Marca Trevigiana nei valori di seguito riportati, calcolati in attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010 e dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 e del D.L. n.135 del 14 dicembre 2018:

Si precisa che i valori provvisori dei fondi riportati nelle tabelle sono riferiti all'anno 2019 quale somma dei fondi dei distretti di Asolo, Pieve di Soligo e Treviso.

Fondi area dirigenza PTA	Valore anno 2018 AULSS 2	ABBATTIMENTO prot 5239/2018 limite	accantonamenti ex art. 29 l.r. 30/2016 importo congelato 2019	accantonamenti ex art. 29 l.r. 30/2016 importo a salvaguardia tutele 2019	FONDO PROVVISORIO DISPONIBILE SU 2019
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, L'EQUIPARAZIONE, LO SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO E PER L'INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	844.891,54		111.114,90	22.222,98	755.999,62
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	18.713,41				18.713,41
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	256.220,83	164.949,00			91.271,83
TOTALE FONDI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	1.119.825,79	164.949,00	-111.114,90	22.222,98	865.984,87

I fondi definiscono "limiti di spesa" inderogabili che sono regolarmente rispettati.

Nel conto economico le risorse dei fondi contrattuali sono iscritte nei seguenti conti:

EBA2250001 PERS. DIRIGENTE RUOLO PROFESSIONALE-TEMPO INDET

EBA2260001 PERS. DIRIGENTE RUOLO PROFESSIONALE-TEMPO DET

EBA2340001 PERS. DIRIGENTE RUOLO TECNICO-TEMPO IND

EBA2350001 PERS. DIRIGENTE RUOLO TECNICO-TEMPO DET


EBA2430001 PERS. DIRIGENTE RUOLO AMMINISTRATIVO-TEMPO INDET

EBA2440001 PERS. DIRIGENTE RUOLO AMMINISTRATIVO-TEMPO DET

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente al verbale d'accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 7 aprile 1999.

Treviso, 15 aprile 2019

Il Direttore
U.O.C. Gestione Risorse Umane
dott. Filippo Spampinato



IL DIRETTORE GENERALE
dott. Francesco Benazzi

