



## Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali Dirigenza Medica a Veterinaria

<b>PREMESSA</b>	2
<b>QUADRO NORMATIVO</b>	3
<b>INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI</b>	
Art. 1 – Mappatura delle funzioni dirigenziali	4
Art. 2 – Tipologia degli incarichi	4
<b>GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI</b>	
Art. 3 – Incarichi di Direzione di Struttura Complessa	5
Art. 4 – Incarichi di Responsabile di Struttura Semplice	6
Art. 5 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	7
Art. 6 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività	8
Art. 7 – La retribuzione di posizione	8
<b>ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI</b>	
Art. 8 – Procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 4 e 5	9
Art. 9 – Incarichi aggiuntivi	10

## PREMESSA

La complessa dinamicità degli scenari in cui Azienda Zero è chiamata a svolgere il proprio ruolo istituzionale in relazione alle specifiche funzioni assegnate dall'art. 2 della Legge Regionale 25 ottobre 2016, n. 19 richiede un'alta qualificazione professionale, e rende indispensabile utilizzare gli strumenti che la normativa mette a disposizione per sviluppare e attivare un'appropriata politica di gestione e sviluppo delle risorse umane, efficace ed efficiente, tesa anche ad orientare i comportamenti di tutto il personale verso obiettivi aziendali.

Il presente regolamento ha la finalità di disciplinare l'individuazione, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi dirigenziali al personale dipendente.

Il regolamento persegue, altresì, la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari di incarichi dirigenziali, nonché nella disciplina degli incarichi medesimi. E' inoltre orientato a rafforzare la dignità dell'attività dirigenziale attraverso la verifica periodica del curriculum e dell'operato professionale e/o gestionale prevista dalla normativa contrattuale, nonché a valorizzare le competenze professionali specialistiche di base, ovvero più avanzate o complesse e prevedere un adeguato sviluppo delle competenze professionali.

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 coprire a tempo indeterminato, tenuto conto dei vincoli nazionali e regionali vigenti in materia.

Allo scopo viene graduato il sistema di attribuzione di competenze da una parte gestionali e organizzative e dall'altra quelle professionali a vari livelli di specificità. Due, infatti, sono le carriere presenti nell'ambito di applicazione dell'art. 27, comma 1, lett. b) e c) del C.C.N.L. 8 giugno 2000. Tra le due tipologie di incarichi (gestionale e professionale) non si configura alcun rapporto di sovra o sotto ordinazione (così come stabilito dall'art. 27, comma 2, C.C.N.L. 8 giugno 2000), e verrà garantita la possibilità di transito dall'una all'altra carriera.

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato deve essere attribuito un incarico e, in particolare, l'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico al raggiungimento dei cinque anni di attività da parte del dirigente neo assunto, produce, tra l'altro, l'effetto del conferimento di un diverso incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lett. c) e b).

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

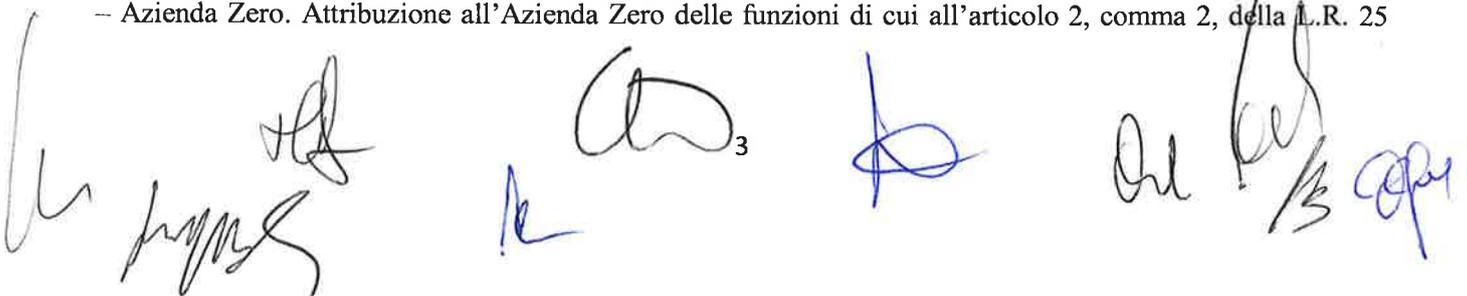
Il presente regolamento si applica al personale dirigente a tempo indeterminato dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e decorre dal 1 gennaio 2018.



Handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some overlapping. A small number '2' is visible near the center of the signatures.

## QUADRO NORMATIVO

- Articolo 2, commi 71 e 72, della L. 23.12.2009, n. 191 (Legge Finanziaria 2010);
- Articolo 12 del Patto per la Salute 2010-2012, sancito dall'Intesa Stato-Regioni del 3 dicembre 2009;
- Articolo 1, comma 18, del D.L. 13.08.2011, n. 138, convertito nella L. 14.09.2011, n. 148;
- Art. 4 D.L. 13.09.2012, n. 158, convertito in L. 8.11.2012, n. 189, recante: "Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un piu' alto livello di tutela della salute".
- Art. 15 e seguenti del D.Lgs. n. 502/1992;
- L.R. 29 giugno 2012, n. 23 recante "Norme in materia di programmazione socio sanitaria e approvazione del Piano Socio Sanitario regionale 2012-2016";
- Articolo 31 dei CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali, del 5.12.1996;
- Articoli 27 e 28 dei CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali dell'8.06.2000;
- Articolo 50, comma 4, dei CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali dell'8 giugno 2000;
- Articolo 62, comma 5 e articolo 63, comma 5 CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali 8 giugno 2000;
- Articolo 4 dei CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali del 6.05.2010, integrativi dei CC.CC.NN.LL. del 17.10.2008;
- Articolo 9, commi 1, 2 bis e 32 del D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito nella L. 30.07.2010, n. 122;
- Articolo 1, comma 18 Decreto Legge n. 138/2011, convertito nella L. 14.9.2011, n. 148;
- Nota dell'ARAN prot. n. 2393 del 6.03.2013 indirizzata alla Regione Veneto;
- Articolo 3, comma 1 bis e articolo 7 bis, comma 1 del D.Lgs. 502/1992 e s.m.e i.;
- L.R. 29 giugno 2012, n. 23";
- D.G.R. n. 1099 del 01 luglio 2014 Approvazione delle linee di indirizzo per la graduazione degli incarichi dirigenziali e per il riassorbimento delle strutture semplici eccedenti a seguito dell'approvazione dei nuovi atti aziendali delle aziende del Servizio sanitario regionale. D.G.R. n. 2271 del 10 dicembre 2013;
- Nota prot. 36564 del 28 gennaio 2015 Regione Veneto -Direttore Area Sanità Sociale all'oggetto: Schema di regolamento per l'individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali;
- Legge Regionale 25 ottobre 2016 n. 19 "Istituzione dell'ente di governance della sanità veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto- Azienda Zero";
- D.G.R. n. 1306 del 16.08.2017 recante "Linee guida per la predisposizione da parte delle aziende ed enti del SSR del nuovo atto aziendale, per l'approvazione della dotazione di strutture nell'area non ospedaliera, per l'organizzazione del Distretto, per l'organizzazione del Dipartimento di Prevenzione, per l'organizzazione del Dipartimento di Salute Mentale. Dgr n. 30/CR del 6 aprile 2017";
- D.G.R. n. 733 del 29 maggio 2017 "Linee guida per la predisposizione dell'atto aziendale e per l'approvazione della dotazione di strutture dell'Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto – Azienda Zero. Attribuzione all'Azienda Zero delle funzioni di cui all'articolo 2, comma 2, della L.R. 25



ottobre 2016, n. 19 della qualifica di soggetto aggregatore. DGR n. 31/CR del 6 aprile 2017 (articolo 2, commi 2 e 6, della L.R. 25 ottobre 2016 n. 19);

- Decreto del Direttore Generale Area Sanità e Sociale del 25 luglio 2017, n. 94 “Approvazione della dotazione organica provvisoria dell’Azienda per il governo della sanità Regione Veneto – Azienda Zero”;
- D.G.R. n. 2176 del 29 dicembre 2017 “Disposizioni concernenti il personale delle aziende ed enti del SSR, relative all’anno 2018 e approvazione piano assunzioni Azienda Zero per lo stesso anno. Deliberazione 119 CR del 6/12/2017. Articolo 29, comma 6, della L.R. 30 dicembre 2016, n. 30 e art. 7, comma 1, della L.R. 25 ottobre 2016, n. 19”.

## **INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Art. 1 – Mappatura delle funzioni dirigenziali**

Preliminarmente l’Amministrazione effettua la “mappatura” di tutte le funzioni dirigenziali aziendali del personale dell’Area contrattuale della Dirigenza Medica dell’Azienda. Tale operazione fornisce una compiuta rappresentazione delle funzioni dirigenziali al fine di poter attuare la graduazione secondo la procedura di seguito indicata.

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

Tenuto conto della dotazione organica provvisoria, in prima applicazione i posti graduati sono complessivamente 17, articolati nei livelli specificati all’art. 7.

Tale mappatura è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito della adozione della dotazione organica definitiva, di processi di riorganizzazione aziendale o di modifiche delle singole Unità Operative previste dall’Atto Aziendale nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

### **Art. 2 – Tipologia degli incarichi**

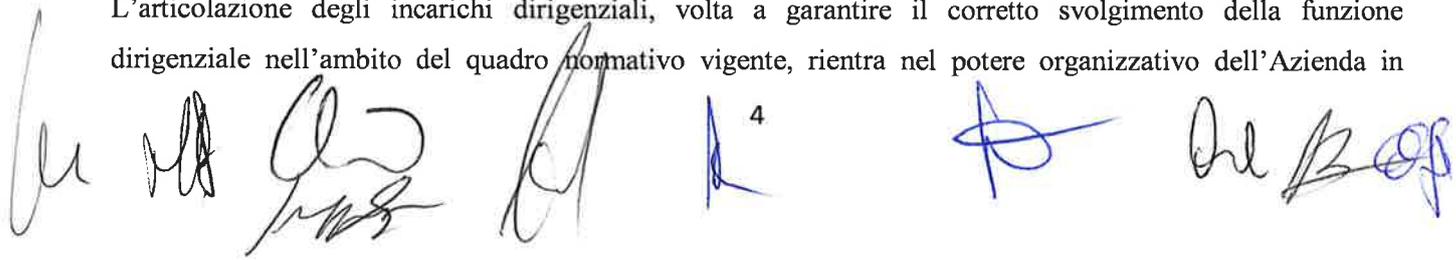
Le tipologie d’incarico conferibili ai dirigenti medici a tempo indeterminato sono descritti nell’art. 27 del C.C.N.L. 8.6.2000, come modificato e integrato dall’art. 4 C.C.N.L. 6.5.2010, ed in particolare:

- Art. 27, lett. a): incarico di direzione di struttura complessa.

Tra essi è ricompreso l’incarico di direttore di dipartimento.

- Art. 27, lett. b): incarico di responsabile 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.

L’articolazione degli incarichi dirigenziali, volta a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nell’ambito del quadro normativo vigente, rientra nel potere organizzativo dell’Azienda in



4

coerenza con l'assetto delineato dall'Atto Aziendale e graduata secondo quanto indicato nei successivi articoli.

Per tutti gli incarichi dirigenziali vengono esplicitati, oltre al titolo o definizione, la collocazione all'interno della graduazione e relativa pesatura ai fini della valorizzazione economica, i contenuti, nonché i requisiti specifici richiesti per l'attribuzione dell'incarico.

## **GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Art. 3 - Incarico di Direzione di Struttura Complessa**

L'incarico di direzione di struttura complessa comporta la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dall'Atto Aziendale e la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie.

L'attribuzione degli incarichi di struttura complessa, tra i quali è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento, avviene secondo la normativa nazionale, le direttive Regionali vigenti e le disposizioni del presente regolamento.

Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 1 del D.L. 13 settembre 2012, n. 158 convertito nella L. 8 novembre 2012, n. 189, nonché la disciplina attuativa approvata con D.G.R. del 19.3.2013, n. 343.

Gli incarichi di direttore di dipartimento, non previsti dal vigente Atto aziendale, sono conferiti con le procedure previste dalle linee guida regionali e dal regolamento aziendale adottato in materia.

Il contratto di lavoro dei direttori di unità operativa complessa è stipulato in conformità allo "schema tipo" approvato con D.G.R.V. n. 342 del 19.3.2013.

La mission di Azienda Zero e le funzioni sovra aziendali conferite dalla L.R. n. 19/2016 quale Ente per il governo della Sanità regionale diretto a unificare e centralizzare le funzioni di supporto alla programmazione sanitaria e socio-sanitaria, nonché a sostenere il coordinamento e la governance del S.S.R., mediante la gestione tecnico-amministrativa su scala regionale, comporta che le funzioni di coordinamento, di indirizzo, di ispezione, vigilanza e di verifica attribuite *ex lege*, in relazione ai singoli settori di afferenza, sono caratteristica e patrimonio comune a tutte le Strutture Complesse.

Ciò premesso, gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi dirigenziali di Struttura Complessa sono i seguenti:

#### **1. GESTIONE DEI PROCESSI E LIVELLO DI PROFESSIONALITA' RICHIESTO**

(livello di complessità ed integrazione, processi implicanti anche intersettorialità e interprofessionalità, rilevanza nelle procedure amministrativo-contabili per i quali si richiedono risorse dedicate)

(max 30 punti)

#### **2. NUMEROSITA' DI RISORSE UMANE GESTITE NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA**

(consistenza quali-quantitativa del personale assegnato)

(max 20 punti)

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with the number '5' written above it, a signature with the letters 'JA', a signature with a large 'B', a signature with the letters 'De', and a signature with the letters 'B' and 'GA'.

### **3. RILEVANZA/SIGNIFICATIVITA' DI BUDGET FINANZIARIO E DI RISORSE STRUTTURALI A DISPOSIZIONE**

(responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e finanziarie di elevata quantità)

(max 20 punti)

### **4. VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA RISPETTO ALLA GESTIONE COMPLESSIVA, AGLI OBIETTIVI AZIENDALI E AGLI INDIRIZZI A SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE**

(in relazione al punteggio attribuito agli obiettivi strategici indicati nella scheda di budget)

(max 30 punti)

#### **Art. 4 – Incarichi di Responsabile di Struttura Semplice**

Per “struttura semplice” si intende:

- una articolazione interna di una unità operativa complessa;
- una articolazione interna di un dipartimento (struttura semplice dipartimentale).

L'incarico di responsabile di struttura semplice comporta la responsabilità di gestione di risorse umane e tecniche e, ove previsto dagli atti di organizzazione interna, anche di risorse finanziarie. Le strutture semplici sono quelle individuate dall'Atto Aziendale.

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferibili dopo cinque anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità, sia a tempo indeterminato e sia a tempo determinato, ed a seguito di valutazione positiva secondo le procedure di verifica previste dal vigente CCNL.

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice, articolazione interna di una unità operativa complessa, sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del direttore dell'unità operativa complessa stessa, con le procedure indicate all'art. 8 del presente regolamento.

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice dipartimentale, non previsti dal vigente Atto aziendale, sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del direttore del dipartimento, sentiti i direttori delle strutture complesse allo stesso afferenti, con le procedure indicate all'art. 8 del presente regolamento. Gli incarichi hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo secondo le procedure di verifica previste dal vigente CCNL.

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi dirigenziali di Struttura semplice sono i seguenti:

#### **1. ATTRIBUZIONE DI TITOLARITA' NELLA NEGOZIAZIONE DI BUDGET**

(max 30 punti)

#### **2. AUTONOMIA E CAPACITA' ORGANIZZATIVO-GESTIONALE**

(livello di autonomia esercitata nell'ambito degli obiettivi e indirizzi definiti dal Direttore di struttura)

(max 30 punti)

#### **3. GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO – FUNZIONALI O PROFESSIONALI**

(livello di diversificazione e complessità delle attività, grado di standardizzazione)

(max 24 punti)



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '6' below it, and several other initials and signatures on the right.

**Art. 5 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo**

Gli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo comportano, in modo prevalente rispetto ad altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

Per “incarichi professionali di altissima specializzazione” si intendono le articolazioni funzionali della struttura di riferimento connesse alla presenza di vaste competenze e conoscenze tecnico professionali, che producono prestazioni quali – quantitative complesse che hanno rilevanza per l’Azienda difficilmente interscambiabili.

Per “incarichi professionali di alta specializzazione” si intendono quelli che hanno rilevanza all’interno della struttura di riferimento, si caratterizzano per lo sviluppo di attività che richiedono una ampia competenza specialistico-funzionale nella professionalità di appartenenza.

Gli “incarichi di specializzazione consolidata”, si intendono quelli che hanno rilevanza all’interno della struttura di riferimento, si caratterizzano per lo sviluppo di attività di un particolare settore di interesse che richiede una specializzazione interscambiabile solo dopo un medio/lungo periodo.

Per incarichi professionali denominati “specialista formato” s’intendono quelli che hanno rilevanza all’interno della struttura di appartenenza e si contraddistinguono per lo svolgimento di attività omogenee e standardizzabili.

Perciò gli incarichi professionali sono articolati su 4 livelli.

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi dirigenziali di natura professionale di cui all’art. 27, comma 1, lett. c) sono i seguenti:

**1. GESTIONE E RILEVANZA DEI PROCESSI**

(livello di complessità ed integrazione, implicante intersettorialità e interprofessionalità)

(max 30 punti)

**2. GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO – FUNZIONALI O PROFESSIONALI**

(livello di diversificazione e complessità delle attività, grado di standardizzazione)

(max 30 punti)

**3. LIVELLO DI AUTONOMIA**

(livello di autonomia esercitata nell’ambito degli obiettivi e indirizzi definiti dal Direttore di struttura)

(max 24 punti)

Gli incarichi del presente articolo sono conferibili dopo cinque anni di attività dirigenziale svolta senza soluzione di continuità, sia a tempo indeterminato e sia a tempo determinato, ed a seguito di valutazione positiva secondo le procedure di verifica previste dal vigente CCNL e dal regolamento aziendale.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del direttore/responsabile della struttura di afferenza, con le procedure indicata all’art. 8 del presente regolamento.



Gli incarichi hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo secondo le procedure di verifica previste dal vigente CCNL.

#### **Art. 6 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività**

Ai dirigenti neoassunti, superato il periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di attività, sono conferiti su proposta Dirigente di riferimento, incarichi di natura professionale di base, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del direttore/responsabile della struttura di appartenenza e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Al dirigente è corrisposta la retribuzione di posizione definita nella tabella riportata al successivo art. 7.

Dopo cinque anni di attività, al dirigente è conferito un incarico diverso tra quelli previsti agli artt. 4 e 5 del presente regolamento, tenendo conto delle risorse finanziarie e degli incarichi disponibili.

#### **Art. 7 – La retribuzione di posizione**

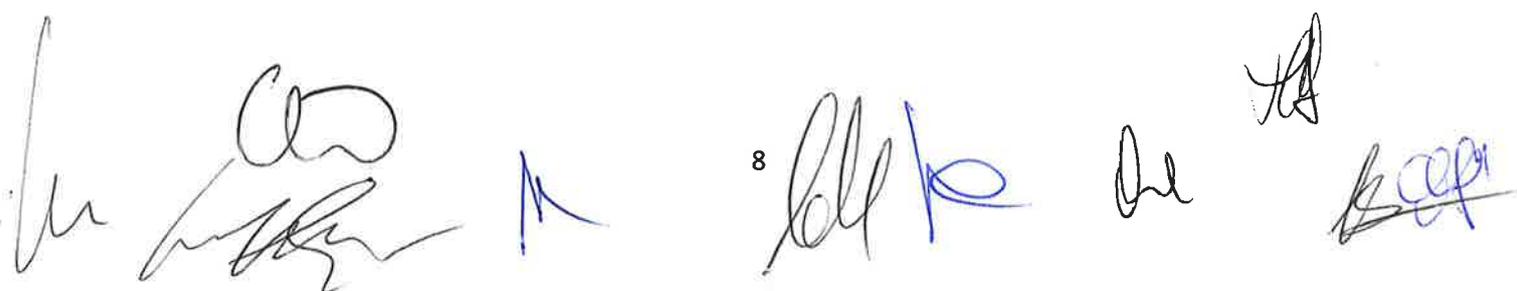
La retribuzione di posizione complessiva si compone di:

- 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;
- retribuzione di posizione variabile aziendale derivante dalla graduazione delle funzioni.

La graduazione delle funzioni dirigenziali, in relazione agli specifici indicatori, è effettuata assegnando un punteggio agli incarichi in base alla loro tipologia. Alla graduazione è correlata la retribuzione di posizione il cui valore annuo (comprensivo della tredicesima mensilità), nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, è determinato nell'ambito di una fascia economica corrispondente al punteggio attribuito all'incarico, come di seguito indicato:

#### **DIRIGENZA MEDICA**

Tipologia di incarico	Punti	Fascia economica
A0 - Struttura complessa	Tra 85 e 100	Da 26.001 a 30.000
B0 - Struttura semplice dipartimentale	Tra 76 e 84	Da 23.001 a 26.000
B1 - Struttura semplice	Tra 60 e 75	Da 18.001 a 23.000
C1 - Altissima specializzazione	Tra 76 e 84	Da 23.001 a 26.000
C2 - Alta Specializzazione	Tra 60 e 75	Da 18.001 a 23.000
C3 - Specializzazione Consolidata	Tra 26 e 59	Da 8.001 a 18.000
C4 - Specialista Formato	Tra 20 e 25	Da 3.608 a 8.000
D - Professionale < 5 anni	Tra 1 e 5	Da 800 a 2.000



Eventuali risparmi accertati a consuntivo sono temporaneamente impiegati nel “fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale” nell’anno di competenza contabile e quindi riassegnati al “fondo per la retribuzione di posizione” dell’esercizio successivo.

## **ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Art. 8 Procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 4 e 5.**

Nel conferimento degli incarichi si deve tener conto:

1. delle valutazioni del Collegio tecnico;
2. della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
3. dell’area e della disciplina di appartenenza;
4. delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all’esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
5. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, nonché alle valutazioni;
6. del criterio della rotazione, ove applicabile.

Ai fini del conferimento degli incarichi di struttura semplice e agli incarichi di altissima, alta e consolidata specializzazione si procede come segue:

- l’Azienda provvede all’emissione di avviso di selezione interna, pubblicato per almeno 15 giorni sul sito intranet, nel quale sono indicati il profilo richiesto con i contenuti e le funzioni da attribuire, la denominazione dell’incarico e il punteggio attribuito, nonché i requisiti necessari per la partecipazione alla procedura;
- entro il termine indicato nell’avviso, i dirigenti interessati presentano la loro candidatura, allegando alla domanda un dettagliato curriculum formativo e professionale;
- il dirigente al quale compete la formulazione della proposta di conferimento dell’incarico procede alla valutazione comparata dei curricula pervenuti e al colloquio con i candidati all’incarico durante il quale gli stessi illustreranno approfonditamente il proprio percorso professionale e formativo rappresentato nel curriculum; nel caso di presentazione di una sola candidatura il colloquio è a discrezione del dirigente valutatore;
- il dirigente propone, quindi, al Direttore Generale, con atto scritto e motivato, il candidato al quale conferire l’incarico.

L’incarico di specialista formato viene conferito dal Direttore Generale a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio tecnico su proposta motivata del Responsabile sovra ordinato.

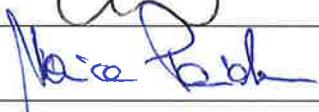
A seguito del conferimento dell'incarico, tra l'Azienda e il dirigente viene sottoscritto un atto di integrazione al contratto individuale di lavoro, con la specificazione della denominazione, della classificazione, del contenuto e della durata dell'incarico stesso, nonché del punteggio attribuito ai sensi del precedente art. 7 e del conseguente valore annuo della corrispondente retribuzione di posizione.

**Art. 9 - Incarichi aggiuntivi**

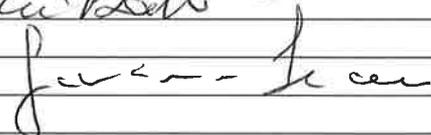
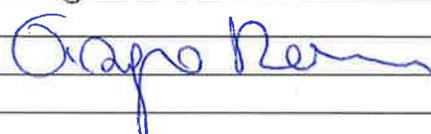
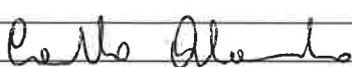
Premesso che Azienda Zero intende dotarsi di personale per lo svolgimento delle funzioni proprie e che perciò il ricorso agli incarichi aggiuntivi è uno strumento temporaneo e residuale, il riconoscimento economico di detti incarichi, laddove non applicabile l'art. 18, commi 1 e 2 del CCNL 8/6/2000, avviene mediante l'attribuzione della retribuzione di risultato nella misura fissata al comma 7 del citato articolo.

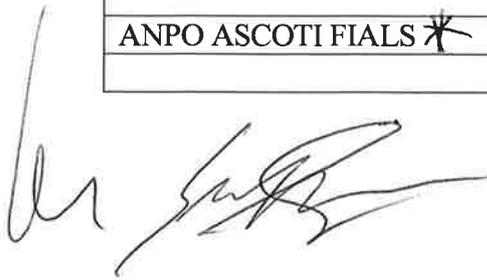
Letto e sottoscritto.  
Padova, 8 marzo 2018

**Per la parte pubblica:**

Dott. Claudio Costa	
Dr.ssa Paiola Monica	

**Per la parte Sindacale:**

ANAAO ASSOMED	
CIMO	
CGIL MEDICI	
CISL MEDICI	
AAROI EMAC	
FVM	
FASSID	
ANPO ASCOTI FIALS *	VEDI NOTA A VERBALE 







FM aderente UIL FPL

14/03/2018

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

8/3/2018

NOTA A VERBALE

ANPO -  
ASCOLTI FIALS

"INDIVIDUAZIONE, GRADAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI"

PUR CONDIVIDENDO PARTE DELL'ACCORDO,  
L'ANPO MANIFESTA LA PROPRIA CONTRARIETÀ  
AD ASSIMILARE E COMODAMENTE L'ALTISSIMA  
SPECIALITÀ (C1) ALLA STRUTTURA SEMPLICE  
DIPARTIMENTALE (B0) - IL RESPONSABILE  
DI UOOD OLTRE CHE L'ATTIVITÀ CLINICA,  
CON UN GRADO DI CAPACITÀ TECNICO-PROFESSIONALE ELEVATA,  
HA RESPONSABILITÀ DI BUDGET, GESTIONE  
DI RISORSE UMANE E STRUMENTALI,  
COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA, RILEVANZA  
STRATEGICA. INOLTRE COME IL DIRETTORE  
DELL'UOC DIPENDE ~~È~~<sup>È VENE</sup> VALUTATO DAL DIRETTORE  
DEL DIPARTIMENTO, IL RESPONSABILE DELL'UOOD  
DIPENDE ~~È~~<sup>È</sup> VALUTATO DAL DIRETTORE DEL DPT,  
IL RESPONSABILE DELL'UOJ DIPENDE ~~È~~<sup>È</sup> VALUTATO  
DAL DIRETTORE DELL'UOC, NELL'EQUIVALENZA  
DELL'ALTISSIMA SPECIALITÀ (C1) ALL'UOOD (B0),  
VALUTATORE E VALUTATO HANNO LA STESSA  
VALORIZZAZIONE.

LA DIFFERENZA TRA "PROFESSIONAL" E RESPONSABILE  
DI VOSS (CHE OLTRE ALLA PROFESSIONALITÀ HA  
ANCHE RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)  
È BEN PRESENTE DALLE ASSICURAZIONI, CHE  
PRETENDONO PREMI PIÙ ELEVATI PER COLORO  
CHE HANNO ELEVATA SPECIALITÀ E RESPONSABILITÀ  
DI RISORSE UMANE, BUDGET, ORGANIZZAZIONE  
E GESTIONE -

ALTRO PUNTO NON CONDIVISO È LA FORBICE  
DI "REPUTAZIONE" DEI VARI INCARICHI -

LA POSIZIONE DELL'AMPO È QUELLA DI  
UNA "REPUTAZIONE" A TITOLO DI ESEMPIO CONE  
QUELLA CONCORDATA CON L'AZIENDA ULSS  
"JERENISSIMA", INDIVIDUANDO UN "PESO"  
SPECIFICO PER OGNI INCARICO, ELIMINANDO  
IL GIUDIZIO DI ARBITRIO DETERMINATO  
DALLA "FORBICE" "DA --- A ---"

INFINE L'AMPO REPUTA VADANO VALUTATE  
E PEGGIO ARMONIZZATE E VALORizzate LE FASCE ECONOMICHE  
TRA LE VARIE DIRIGENZE (MEDICA, SANITARIA,  
PTA, PROFESSIONI SANITARIE)

AMPO ASSETI FIALS  
GIAMPIERO AURUSCO

