

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

## CONTRATTAZIONE

ai sensi dell'art. 9 CCNL 21.05.2019

Rovigo

**30.10.2019**

## INTESA

in materia di

**INCARICHI DI FUNZIONE IN APPLICAZIONE  
DEGLI ARTT. DA 14 A 23 DEL CCNL COMPARTO  
SANITÀ DEL 21 MAGGIO 2018**

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 18.09.2019 e del parere favorevole espresso in data 18.10.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Mercoledì 30 Ottobre 2019 alle ore 12,00, presso la Sala Azzurra situata al II piano del blocco A della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCCNL 21/05/2018 e composte come segue:

**PARTE PUBBLICA**

Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03.04.2019

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella  
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale  
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato  
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson  
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo De Pieri  
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano  
Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Alessandro Finchi  
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini  
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

**PARTE SINDACALE**

OO.SS. COMPARTO

\* Dott. Mantovan Riccardo FP CGIL  
\* Dott. Cogo Carlo FP CISL  
\* Dott. Pavarin Cristiano FP UIL *B. MK*  
\* Dott. Tosi Roberto F.S.I.  
\* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.  
\* Dott. Pavan Mara NURSING UP *X Pavan Cheryl*

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore  
Dott. Biolcati Emanuela  
Dott. Busatto Egidio  
Dott. Franco Nicola  
Dott. Franceschetti Emanuele  
Dott. Massaro Fabio *Fabio Massaro*  
Dott. Lucchiari Arianna  
Dott. Santato Davide

*[Handwritten signatures and initials]*

Oggetto:

**ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.**

**PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce agli artt. da 14 a 23 una nuova disciplina in merito agli incarichi attribuibili al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Tra le principali novità vi sono:

- la distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali;
- la sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza;
- i differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi;
- la conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- l'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando;
- la durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità;
- la possibilità di effettuare orario straordinario qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- il valore dell'indennità definiti da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità

Altresì si rende necessario ridefinire i nuovi incarichi di funzione a seguito dell'adozione del nuovo Atto Aziendale e conseguente riorganizzazione, successivamente alla fusione per incorporazione dell'ex Ulss 19 nell'ex Ulss 18 che ha cambiato così denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018.

In attuazione di quanto sopra, l'Azienda ha già sottoscritto in data 04.06.2019 un documento con le OO.SS del personale del Comparto e la RSU, con il quale sono stati definiti i criteri di graduazione e di conferimento degli incarichi stessi, inviato in data 05.06.2019 al Collegio Sindacale.

Pertanto nella preintesa odierna vengono richiamati quei criteri.

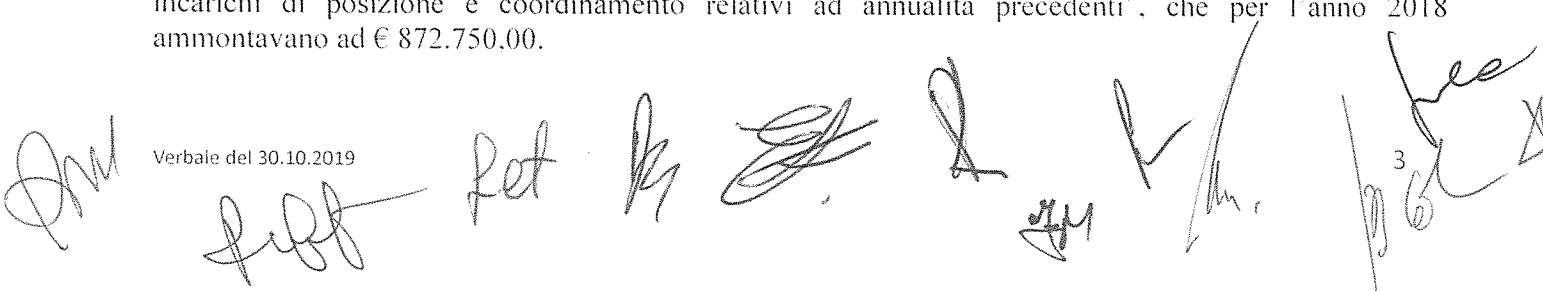
Con il medesimo documento le parti condividono un impegno complessivo annuo a regime pari ad € 1.050.000,00.

**CONTRATTAZIONE FONDO DI RIFERIMENTO**

Il conferimento degli incarichi deve risultare compatibile con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 619 del 08.08.2019, certificata dal Collegio Sindacale in data 05.09.2019, l'ammontare complessivo di tale fondo è stato provvisoriamente determinato in € 7.949.907,88.

Il medesimo articolo 80, al comma 6 lett. c), prevede che siano annualmente rese disponibili per il finanziamento dell'indennità di incarico specifiche risorse, "al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti", che per l'anno 2018 ammontavano ad € 872.750,00.



L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'Atto Aziendale. In particolare, l'Azienda determinerà le specifiche aree di attività ove si renda più opportuno, attraverso il conferimento di incarichi (siano essi organizzativi che professionali) lo svolgimento di funzioni caratterizzate da ampi margini di autonomia e responsabilità finalizzate al miglioramento della qualità dell'assistenza e/o dei processi produttivi anche in relazione alle dimensioni aziendali assunte a seguito della legge regionale n. 19 del 25 ottobre 2016 ed all'esigenza di evitare repliche di funzioni non coordinate tra di loro.

Con riferimento agli incarichi di organizzazione dei ruoli PTA tiene conto anche del numero di dirigenti nelle singole unità operative e della complessità e numerosità dei processi gestiti.

In relazione a quanto sopra esposto, il D.G. con propria Deliberazione n. \_\_\_\_ del 18.09.2019 ha approvato, in prima attuazione, l'istituzione e la graduazione degli incarichi di funzione, in applicazione del documento condiviso con data 04.06.2019.

Pertanto

## LE PARTI

condividono

- di confermare per l'istituzione e la conseguente attivazione degli incarichi di funzione, l'importo complessivo annuo pari ad €1.050.000,00.

Tale importo sarà così suddiviso:

€720.000 destinato al ruolo sanitario

€330.000 destinato al ruolo PTA

- di confermare il seguente:

## REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, DURATA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

### Art. 1 – TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono riconducibili, sia per il ruolo sanitario sia per quelli amministrativo, tecnico e professionale (PTA) alle due seguenti tipologie:

#### ■ incarico di organizzazione:

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: l'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

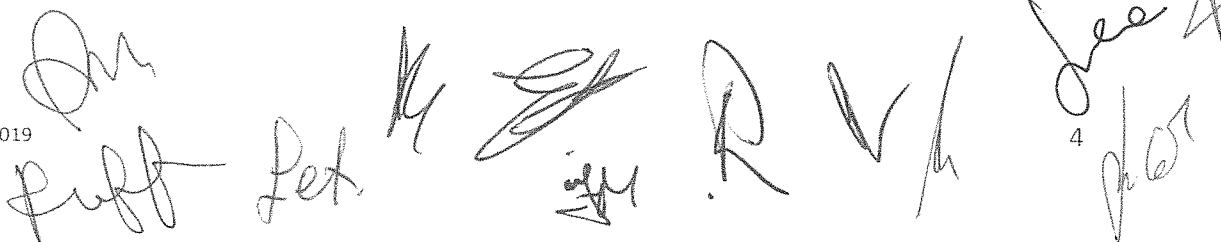
personale ruolo PTA: funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere il coordinamento di altro personale.

#### ■ incarico professionale:

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: per l'esercizio di compiti aggiuntivi e/o maggiormente complessi che richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

personale ruolo PTA: comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Per il personale del ruolo sanitario gli incarichi di tipo organizzativo si distinguono tra quelli che prevedono l'esercizio delle funzioni di coordinamento ex L.43/2006 e quelli che non la prevedono.



L'incarico professionale per il personale del suddetto ruolo si articola in incarico di professionista specialista e incarico di professionista esperto che potrà essere conferito in rapporto alla medesima competenza avanzata/specialistica.

Per il personale dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi possono essere di organizzazione, ad esclusione di quelli che prevedono la funzione di coordinamento ex L.43/2006, mentre gli incarichi professionali possono connotarsi solo come incarichi di professionisti esperti. Gli incarichi professionali di tipo specialistico per il ruolo sanitario saranno conferibili solo a seguito della conclusione dei percorsi individuati al comma 7 dell'articolo 16 del CCNL. Gli incarichi professionali di tipo esperto per il ruolo sanitario e per i profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior saranno conferibili a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 5.

Al personale dei profili appartenenti ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere immediatamente conferiti, previa selezione, sia gli incarichi organizzativi che quelli professionali a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 5.

### Art. 2 – ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono istituiti con delibera del Direttore Generale su proposta dei Direttori di Area, avuto riferimento a:

- il rispetto delle leggi e provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale;
- la rispondenza alle esigenze organizzative aziendali, alle sue priorità di sviluppo ed aree strategiche;
- il numero di dirigenti presenti nelle unità operative;
- le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

### Art. 3 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI

La graduazione delle funzioni è definita per ciascuna Azienda o Ente in base ai criteri previsti dall'art. 18 CCNL 21.05.18.

Pertanto i criteri individuati per la graduazione degli incarichi sono i seguenti:

A. **valenza strategica** rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica;

B. **Dimensione organizzativa di riferimento**, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi

C. Livello di **complessità ed implementazione delle competenze**

D. Livello di **autonomia e responsabilità** della posizione, nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'azienda;

E. **Specializzazione** ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico;

F. Livello di **autonomia e responsabilità**, quale ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità.

Per ogni criterio la Direzione Aziendale definisce al momento dell'attivazione dell'incarico (scheda allegato 1) il livello di complessità secondo la seguente legenda:

Legenda	Punti
Rilevante	40
Significativa	30
Media	20
Bassa	10
Assente	0

quindi la somma dei punti attribuiti a ciascun criterio darà il punteggio dell'incarico, cui viene associato il valore economico dello stesso, secondo le seguenti 10 fasce:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1	
2	220	€ 10.500,00	2	
3	200	€ 9.000,00	3	
4	180	€ 8.000,00	4	
5	160	€ 7.000,00	5	
6	140	€ 6.000,00	6	
7	120	€ 5.000,00	7	
8	100	€ 4.500,00	8	1
9	90	€ 3.200,00	9	2
10	80	€ 1.678,48		3

In particolare per l'area sanitaria:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI DI COORDINAMENTO L. 43/2006	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1		
2	220	€ 10.500,00	2		
3	200	€ 9.000,00	3		
4	180	€ 8.000,00	4		
5	160	€ 7.000,00	5	1	
6	140	€ 6.000,00	6	2	
7	120	€ 5.000,00	7	3	
8	100	€ 4.500,00		4	1
9	90	€ 3.200,00		5	2
10	80	€ 1.678,48		6	3

In relazione a quanto sopra, con la citata Deliberazione D.G. del 18.09.2019, l'Azienda ha approvato in prima attuazione l'istituzione e graduazione degli incarichi di funzione ai sensi dell'art. 18 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018 e del Profilo di Ruolo Area Socio-Sanitaria e Area Amministrativa, Tecnica e Professionale per la definizione della mappatura degli incarichi di funzione.

Qualora per sopravvenute esigenze organizzative o modifiche dell'Atto Aziendale, l'Azienda riterrà di modificare o integrare alcuni degli incarichi individuati e/o di attivarne di ulteriori, l'Azienda stessa potrà procedere con Deliberazione del D.G., purché nell'ambito dell'importo complessivo di € 1.050.000,00 nonché nel rispetto dei sub-fondi sanitario/PTA.

Per i dipendenti di tutti i ruoli, gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati rispetto a quelli professionali all'interno dell'unità di appartenenza.

#### Art. 4 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di funzione sono conferibili al personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, anche in posizione di comando, esclusivamente appartenente alla categoria D, ivi compresi i dipendenti appartenenti al livello economico Ds.

Con riferimento ai soli incarichi di organizzazione aventi un valore economico inferiore ad € 3.227,85, l'Azienda può valutare la compatibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla natura dei compiti e delle responsabilità affidate.

### A) personale del ruolo sanitario

Incarichi di organizzazione:

I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione per l'esercizio della funzione di coordinamento ex L. 43/2006 sono:

1) il Master di primo livello in management o per le funzioni di Coordinamento, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270 ovvero, in alternativa al Master, il possesso del certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa;

2) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

Altri incarichi di organizzazione, conferibili anche ai collaboratori professionali assistenti sociali ed assistenti sociali senior;

3) almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D, compreso il livello economico Ds; Il possesso della laurea magistrale o specialistica è considerato elemento di valorizzazione per l'attribuzione di tutti gli incarichi di organizzazione di maggior complessità.

Incarichi professionali:

I requisiti per il conferimento degli incarichi professionali sono:

1) per il professionista specialista, ai sensi dell'articolo 16, comma 7 del CCNL, il possesso del Master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della legge n. 43/2006, secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie e sentite le regioni;

2) per il professionista esperto, appartenente anche ai profili di assistente sociale e assistente sociale senior, ai sensi dell'articolo 16, comma 8 del CCNL l'acquisizione di competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla regione.

### B) personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo

Incarichi di organizzazione

I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione sono:

1) possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D compreso il livello economico Ds.

Incarichi professionali

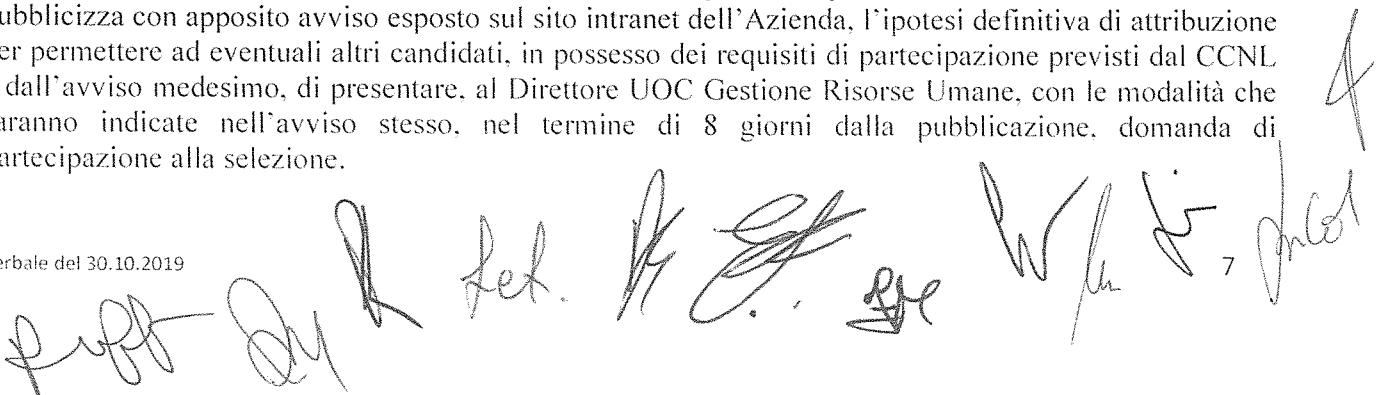
2) possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D, compreso il livello economico Ds ;

3) titolo di abilitazione, ove esistente. In quest'ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

### **Art. 5 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE E PROFESSIONALI RIFERITI A TUTTI I RUOLI**

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta motivata del competente Direttore/Responsabile di struttura, validata dal relativo Direttore di Area.

Una volta acquisite le proposte, il Direttore Generale, prima di passare al definitivo conferimento, pubblicizza con apposito avviso esposto sul sito intranet dell'Azienda, l'ipotesi definitiva di attribuzione per permettere ad eventuali altri candidati, in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal CCNL e dall'avviso medesimo, di presentare, al Direttore UOC Gestione Risorse Umane, con le modalità che saranno indicate nell'avviso stesso, nel termine di 8 giorni dalla pubblicazione, domanda di partecipazione alla selezione.



Gli avvisi dovranno specificare per ogni incarico:

- la denominazione, la funzione e il contenuto con la descrizione delle linee di attività;
- la tipologia;
- la struttura organizzativa nella quale si inserisce;
- la pesatura;
- il valore economico;
- la durata;
- i requisiti di partecipazione;
- la/le sede/i di lavoro;
- il possibile utilizzo dell'elenco degli idonei negli anni successivi
- ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico da conferire.

Qualora venissero presentate candidature, la selezione verrà espletata da apposita Commissione esaminatrice nominata dal Direttore Generale dell'Azienda, e composta da tre membri, tra cui il Direttore di Area o di Dipartimento o di Unità Operativa Complessa di afferenza dell'incarico, che procederà alla valutazione dei curricula e ad un eventuale colloquio sulle materie oggetto dell'incarico. Uno dei membri fungerà da Presidente. La composizione della Commissione sarà dettagliata in relazione ai ruoli ed ai profili di appartenenza del personale interessato e/o delle strutture in cui si inserisce l'incarico. Nel caso di incarichi da conferire al personale del ruolo sanitario, un componente della Commissione dovrà essere un dirigente delle professioni sanitarie, ove esistente, che fungerà da Presidente.

La Commissione valuta, in relazione alla specificità delle funzioni, i contenuti del curriculum ed, eventualmente, gli esiti del colloquio, e redige un giudizio di idoneità con una valutazione sintetica.

La Commissione redige il verbale attestante lo svolgimento della procedura selettiva, che si conclude con un elenco di idonei ove viene indicata la proposta di nomina adeguatamente motivata. Il Direttore Generale, attribuirà l'incarico al candidato individuato dalla Commissione.

In prima applicazione gli incarichi di organizzazione sono individuati per area omogenea:

- Funzione Ospedaliera;
- Funzione Territoriale;
- Dipartimento di Salute Mentale;
- Dipartimento di Prevenzione;
- Area Amministrativa;
- Area Sociale.

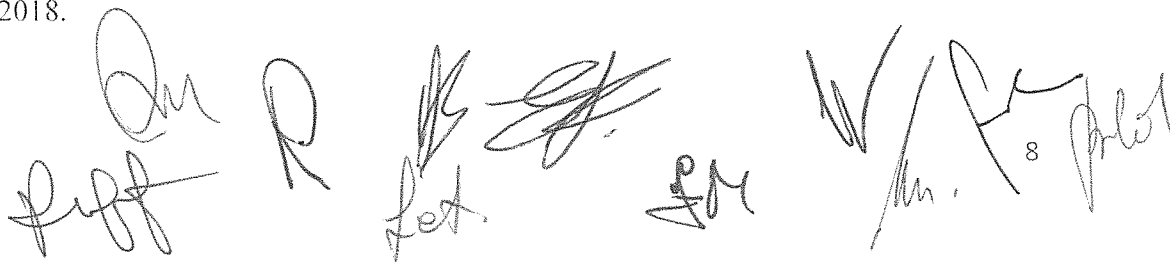
Per gli incarichi professionali del ruolo sanitario è previsto il possesso del Master specialistico di primo livello di cui al comma 7 dell'art 16 del CCNL e una adeguata esperienza professionale specifica nell'area oggetto di incarico, o per i dipendenti del ruolo sanitario e assistenti sociali e assistenti sociali senior in possesso di competenze avanzate acquisite per il tramite di percorsi formativi complementari regionali e 5 anni di esperienza professionale.

L'incarico professionale attribuito dal Direttore Generale sarà definito di tipo **specialistico** o **esperto** a seconda dei requisiti posseduti dal candidato proposto dalla commissione esaminatrice.

#### **Art. 6 – DURATA, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI**

La durata degli incarichi è stabilita, in cinque anni, nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 5 dall'articolo 19 del CCNL.

Il risultato delle attività svolte dai titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico, con le modalità previste dagli art. 19 e 20 del CCNL 21.05.2018.



In particolare, così come previsto dal comma 5 dell'art 20 "la valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art 81, comma 6" pertanto si utilizzeranno la scheda e le procedure di cui all'accordo certificato su ciclo della performance per l'anno di riferimento (allegato 2)

Ai sensi dell' art 19 comma 6, la revoca degli incarichi potrà avvenire anche prima della scadenza quinquennale in seguito a valutazione annuale negativa effettuata ai sensi dei commi 4, 5 e 6 dell'art 20 .

La valutazione di fine incarico quinquennale sarà effettuata utilizzando la scheda di valutazione Allegato 3.

Fermo restando il contraddittorio previsto dal comma 6 dell'art. 19 del CCNL, eccezionalmente gli incarichi possono essere revocati anche prima dell'effettuazione della valutazione annuale nel caso di inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita con aspetti penali e/o disciplinari.

In ogni caso l'incarico sarà soggetto a verifica intermedia dopo i primi sei mesi dall'attribuzione. A tal fine si utilizzeranno i parametri di valutazione della scheda allegato 3-Area 1 "organizzativo-gestionale".

#### **Art. 7 - SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO**

A seguito dell'attribuzione dell'incarico, tra l'Azienda e il dipendente incaricato viene stipulata integrazione al contratto individuale con la specificazione:

- 1) della denominazione, tipologia, funzione e contenuto con la descrizione delle linee di attività;
- 2) degli obiettivi da conseguire in relazione all'incarico;
- 3) della durata dell'incarico;
- 4) della misura del compenso;
- 5) della/e sede/sedi di lavoro.

#### **ART. 8 – CONFERIMENTO TEMPORANEO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**

Nell'ipotesi di assenza temporanea di un dipendente titolare di incarico di funzione, che superi i 60 giorni consecutivi (es. assenze ex decreto legislativo 151/2001, lunghe malattie o aspettative a vario titolo senza retribuzione, comando, ecc.), o di un posto resosi vacante, nelle more della copertura dello stesso, si procederà ad attribuire le medesime funzioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti.

Il dipendente viene nominato con provvedimento del Direttore Generale su motivata proposta del competente Direttore/Responsabile di struttura, validata dal relativo Direttore di Area, anche utilizzando elenchi di idonei in corso di validità, di cui all'art. 5.

Durante il periodo di espletamento delle funzioni, al sostituto viene corrisposta l'indennità relativa agli incarichi di funzione prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali ed aziendali.

#### **ART. 9 – ASSEGNAZIONE AD ALTRA UNITA' OPERATIVA DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO EX L. 43/2006**

In presenza di incarichi di organizzazione con funzioni di coordinamento ex L. 43/2006 che siano vacanti a seguito di:

- nuova istituzione
- assegnazione del titolare ad altra unità operativa
- cessazione del titolare

l'Azienda, prima di avviare le procedure selettive di cui ai precedenti articoli, può accogliere eventuali istanze di assegnazione ad altre unità operative da parte di coloro che espletano funzioni di coordinamento, che abbiano superato positivamente la valutazione periodica, e che non ne abbiano già beneficiato nei precedenti tre anni, fatto salvo il caso in cui l'interessato sia l'unico ad aver presentato domanda.

Il personale interessato può presentare in qualsiasi momento dell'anno, al Dirigente Professioni Sanitarie, domanda di assegnazione verso le diverse strutture aziendali. Tale domanda rimane valida dalla data di ricezione attestata dal protocollo aziendale, sino al 31 Dicembre dello stesso anno di

presentazione. La Direzione Professioni Sanitarie, in caso di posto vacante, avrà cura di dare idonea informazione a tutto il personale potenzialmente interessato.

Le richieste presentate saranno valutate dal Dirigente Professioni Sanitarie di riferimento, considerato il curriculum formativo e professionale, e la necessità di valorizzare le specifiche competenze del personale interessato, anche rispondendo alle esigenze di carattere personale o familiare del dipendente, che possano altrimenti pregiudicare la qualità della prestazione resa.

L'assegnazione del dipendente viene disposta con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Dirigente Professioni Sanitarie, sentito il Direttore della struttura operativa.

**Art. 10 - RINUNCIA**

Il titolare di incarico di funzione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 10 giorni.

**Art. 11 - DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

Alle ore 13,40 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott. Cristiano Pavarin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	NURSING UP: Dott. Mara Pavan X BIZAN CATERINA
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

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

SCHEMA PESATURA INCARICO	
CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO
A. <b>Valenza strategica</b> rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	40
B. <b>Dimensione organizzativa di riferimento</b> , intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi	40
C. <b>Livello di complessità ed implementazione delle competenze</b>	40
D. <b>Livello di autonomia e responsabilità</b> della posizione, anche nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'Azienda	40
E. <b>Specializzazione</b> ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico	40
F. <b>Livello di autonomia e responsabilità</b> , ossia l'ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità	40
TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE	240

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_ AI FINI DELLA PERFORMANCE

COMPARTO \_\_\_\_\_

L'esito della valutazione positiva/negativa è condizione anche per la conferma/revoca dell'incarico medesimo oltrechè per la corresponsione della quota incentivante

UOC/UOSD/UOS \_\_\_\_\_

MATRICOLA \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME \_\_\_\_\_

DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_

DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORAMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D - DS MAX 20 PUNTI per ogni attività osservata
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuovi strumenti o conoscenze tecniche	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato	
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza	
RELAZIONALE	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno	
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura	
<b>TOTALE PUNTEGGIO (Max punti 100)</b>		

≤ 10	Non raggiunta competenza
da 10 a 12	Competenza da costruire
da 13 a 14	Piccolo gap da colmare
da 15 a 16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare
da 17 a 18	Ottimo livello di competenza
da 19 a 20	Eccellente, di riferimento

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma Valutato \_\_\_\_\_



Firma Valutatore \_\_\_\_\_




**SCHEDA PER LA VERIFICA FINALE  
e intermedia primi 6 mesi Area 1  
DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**

Incarico di funzione – previsto dal Capo II CCNL 21.05.2018

Cognome.....  
 Nome .....  
 Struttura .....  
 Tipologia di incarico .....  
 Denominazione dell'incarico.....  
 Periodo di valutazione .....

**AREE DELLE COMPETENZE**

Area 1	Organizzativo - Gestionale	Scala di valutazione				
		-1	2	3	4	5
	Rappresentare un punto di riferimento e promuovere interventi organizzativi necessari alla realizzazione della missione, della visione, dei valori di riferimento e delle strategie dell'articolazione organizzativa stessa.					
	Dimostrare decisione nell'affrontare le problematiche della U.O. e nel far rispettare le regole e i valori professionali e del servizio. Mettere in atto correttivi gestendo, con equità e trasparenza, l'autorità e il controllo.					
	Incoraggiare la discussione diretta e aperta di questioni importanti e, quando necessario, intervenire nella risoluzione dei conflitti.					
	Espletare il proprio ruolo nel rispetto dell'integrità della pubblica amministrazione e contribuire a minimizzare nell'Unità Operativa (U.O.) i rischi in materia di conflitto di interessi, trasparenza e corruzione.	-				

(come indicato nell'accordo sindacale l'area 1 è oggetto di valutazione intermedia a 6 mesi per la quale si ritiene confermato l'incarico al raggiungimento del punteggio complessivo di 12 punti su 20)

Area 2	Pianificazione e Gestione del Cambiamento	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Promuovere e organizzare l'introduzione di modelli professionali ed organizzativi innovativi, orientati alla continuità degli interventi e al miglioramento della qualità degli stessi.	-				
	Contribuire all'analisi dei fabbisogni formativi del personale dell'U.O. e alla realizzazione delle attività di formazione continua.					
	Supportare le attività di miglioramento continuo delle Unità di Offerta nelle quali è coinvolta l'U.O., anche finalizzate al rispetto dei requisiti minimi di autorizzazione all'esercizio e dei requisiti ulteriori di accreditamento/qualità;					
	Valutare e controllare l'appropriatezza dei meccanismi operativi dell'organizzazione complessiva ricercando eventuali soluzioni migliorative.					

Area 3 (esclusivamente per incarico organizzativo)	Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Applicare gli specifici aspetti normativi relativi alla gestione del personale e delle attività nell'U.O. di riferimento, nel rispetto della programmazione nazionale e regionale, garantendone l'implementazione ed il rispetto delle intese sindacali aziendali;					
	Organizzare e gestire i processi lavorativi considerazione degli indicatori di complessità dell'utenza e delle prestazioni, stimando i carichi di lavoro e individuando le priorità organizzative.	-				
	Valutare le attività dei professionisti e il loro contributo alle performance del gruppo di lavoro e utilizzare il feedback sulle competenze per evidenziare i gap e disegnare percorsi personalizzati di miglioramento.					
	Utilizzare la delega come strumento per valorizzare e sviluppare le competenze professionali dei collaboratori e fornire risposte alle esigenze del servizio.					

Verbale del 30.10.2019

Area 3 (esclusivamente per incarico Professionale)	SVILUPPO TECNICO PROFESSIONALE	Scala di valutazione				
		A	B	C	D	E
Garantire una integrazione costante delle migliori evidenze di ricerca nella pratica, attraverso strumenti quali percorsi clinico assistenziali, protocolli, procedure e ne supervisiona l'applicazione						
Elabora e propone soluzioni maggiormente efficaci/efficienti nell'operatività ed implementa strumenti/ tecniche innovativi.						
Operare in contesti anche critici e come guida esperta affronta le difficoltà ed elabora scelte operative dirette al risultato						
Supervisionare e controllare la qualità delle prestazioni professionali orientandole ai bisogni dell'utenza e svolge consulenza al team per le situazioni complesse.						

Area 4	Gestione delle Risorse e delle Alleanze	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Contribuire, per quanto di competenza, alla definizione, realizzazione e monitoraggio del budget/performance di riferimento, organizzando l'attività in modo coerente agli obiettivi assegnati e con le risorse economiche disponibili (personale, strutture, attrezzature, beni e servizi).						
Implementare, per quanto di competenza, gli adempimenti previsti dal Sistema Aziendale per la protezione dei dati e la tutela della privacy e contribuire a minimizzare i rischi in tali ambiti.	-					
Sviluppare le eventuali e opportune interfacce collaborative e funzionali con le altre componenti interne ed esterne all'Azienda.						
Gestire le risorse materiali e tecnologiche nella logica di un utilizzo efficace, efficiente e sostenibile.						

Area 5	Gestione di Attività – Prestazioni e Processi	Scala di valutazione				
		-1	2	3	4	5
Conoscere e condividere gli obiettivi e le priorità aziendali, comunicare in modo chiaro e trasparente, coinvolgendo i professionisti della struttura nella definizione dei propri obiettivi e dei piani di azione per conseguirli.						
Implementare gli adempimenti previsti dal Sistema aziendale di gestione per la sicurezza dei lavoratori e contribuire a minimizzare i rischi lavorativi connessi alle specifiche attività svolte, curando lo sviluppo del benessere organizzativo.						
Implementare gli adempimenti previsti dal Sistema aziendale per la sicurezza dei pazienti/utenti e contribuire a minimizzare i rischi clinico-lavorativi connessi alle specifiche attività svolte.	-					
Sostenere e sviluppare la presa in carico e continuità delle attività (assistenziali e tecnico-professionali), la multiprofessionalità e la multidimensionalità ed il lavoro in rete.						

Punteggio Complessivo \_\_\_\_\_

Eventuali commenti del valutatore

Eventuali commenti del valutato

Il Valutatore \_\_\_\_\_  
Data \_\_\_\_\_

Direttore di Dipartimento/SOC \_\_\_\_\_  
Il Valutato \_\_\_\_\_

Legenda:

- 1: L'esito è considerato largamente inferiore all'attesa, prestazione modesta e limitata.
- 2: L'esito è considerato non pienamente rispondente all'attesa, prestazione mediocre e non costante.
- 3: L'esito è in linea con l'attesa, prestazione normale e regolare.
- 4: L'esito ha superato l'attesa, prestazione considerevole e significativa.
- 5: L'esito è largamente al di sopra dell'attesa, prestazione di qualità rilevante e spiccata.

La valutazione complessiva è la risultante del punteggio per le singole aree. La valutazione è da ritenersi positiva solo se superiore al 51 punti su 100 (minimo 52/100)

Verbale del 30.10.2018



U.O.C. Gestione Risorse Umane  
Il Direttore: Dott. Pierluigi Serafini  
UOS Gestione Economica  
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan  
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967  
e-mail: [monica.cattelan@aulss5.veneto.it](mailto:monica.cattelan@aulss5.veneto.it)  
PEC: [protocollo.aulss5@pecveneto.it](mailto:protocollo.aulss5@pecveneto.it)

Rovigo, 20 SET, 2019

Prot. n. 81582/II.2

Al Presidente  
del Collegio Sindacale

Oggetto: *Preintesa del 18.09.2019 Incarichi di Funzione.*

Si trasmettono in allegato alla presente, Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria, redatte ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relative alla Preintesa del 18.09.2019 area del comparto ad oggetto in materia di "Incarichi di funzione in applicazione degli artt. da 14 a 23 del CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018"

Distinti saluti.

Il Responsabile della  
UOS GESTIONE ECONOMICA  
Dott.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	VERBALE DI CONTRATTAZIONE, ai sensi dell'art. 9 CCNL 21.05.2019, del 18.09.2019 "Incarichi di funzione in applicazione degli artt. da 14 a 23 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
	Composizione della delegazione trattante	Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03.04.2019  <ul style="list-style-type: none"> <li>- OO.SS. AREA DEL COMPARTO</li> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Direttore Sanitario</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore dei Servizi Socio Sanitari</li> </ul>
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Destinazione delle risorse del Fondo Condizioni di lavoro ed Incarichi art. 80 del CCNL 21.05.2018, per il finanziamento dell'indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20 comma 3
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno  Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG 61 del 30.01.2019 è stata adottato il "Piano della Performance 2019-2021" e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana.

	<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con DDG 367 del 15.05.2019 è stato adottato l' "Aggiornamento al Piano della Performance 2019-2021 e delle Direttive per il budget 2019 dell'Azienda Ulss 5 Polesana"</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sì, in data 23.01.2019 con DDG n. 37 è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza anni 2019-2021 previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009;</li> </ul> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</li> </ul> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda ULSS 5 Polesana – Anno 2018".</li> <li>- In data 16.09.2019 con prot. 79835 l'OIV ha trasmesso al Direttore Generale una lettera ad oggetto "Validazione da parte dell'OIV della Relazione sulle Performance dell'Azienda ULSS 5 Polesana dell'anno 2018" con allegata la Relazione annuale 2018 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Entrambi i documenti sono pubblicati nel sito dell'Azienda ULSS 5 Polesana – Amministrazione Trasparente.</li> </ul> <p>In merito al "Ciclo della Performance" Anno 2019 la relativa Relazione sull'attività sarà effettuata a partire dal mese di settembre 2020.</p>
Eventuali osservazioni		

## Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce agli artt. da 14 a 23 una nuova disciplina in merito agli incarichi attribuibili al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Tra le principali novità vi sono:

- la distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali;
- la sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza;
- i differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi;
- la conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- l'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando;
- la durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità;
- la possibilità di effettuare orario straordinario qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- il valore dell'indennità definiti da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018.

Successivamente alla fusione per incorporazione dell'ex Ulss 19 nell'ex Ulss 18 che ha cambiato così denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, si rende necessario ridefinire i nuovi incarichi di funzione a seguito dell'adozione del Nuovo Atto Aziendale e conseguente riorganizzazione.

A tale scopo, così come previsto dall'art 5 comma 3 lett. d) ed e) CCNL 21.05.2018 è stata effettuata una ricognizione complessiva del nuovo assetto organizzativo che ha comportato l'individuazione di tutti gli incarichi da attribuire nell'ambito delle singole Unità Operative.

Il conferimento degli incarichi deve risultare compatibile con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019 successivamente modificata con Deliberazione del Direttore Generale n. 619 dell'08.08.2019 l'ammontare complessivo di tale fondo è stato provvisoriamente determinato in € 7.949.907,88.

Il medesimo articolo 80, alla lett. c), prevede che siano annualmente rese disponibili per il finanziamento dell'indennità di incarico specifiche risorse "al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti pari ad € 872.750,00.

Sulla base dei criteri condivisi, di cui al comma 3 dell'articolo 18 del CCNL 21.05.2018, è stata pertanto predisposta la graduazione di ciascun incarico.

Il tutto per un importo complessivo annuo a regime pari ad € 1.050.000,00.

Gli incarichi sono riconducibili, sia per il ruolo sanitario sia per quelli amministrativo, tecnico e professionale (PTA) alle due seguenti tipologie:

1) incarico di organizzazione;

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: l'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

personale ruolo PTA: funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere il coordinamento di altro personale.

incarico professionale:

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: per l'esercizio di compiti aggiuntivi e/o maggiormente complessi che richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

personale ruolo PTA: comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

La graduazione delle funzioni è definita per ciascuna Azienda o Ente in base ai criteri previsti dall'art. 18 CCNL 21.05.18.

Si richiama la Deliberazione del Direttore Generale n. 706 del 18.09.2019 ad oggetto "Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione ai sensi dell'art. 18 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018 e del Profilo di Ruolo Area Socio-Sanitaria e Area Amministrativa, Tecnica e Professionale".

Sono state individuate le seguenti fasce di valore economico degli incarichi di funzione:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1	1
2	220	€ 10.500,00	2	
3	200	€ 9.000,00	3	
4	180	€ 8.000,00	4	
5	160	€ 7.000,00	5	
6	140	€ 6.000,00	6	
7	120	€ 5.000,00	7	
8	100	€ 4.500,00	8	1
9	90	€ 3.200,00	9	2
10	80	€ 1.678,48		3

In particolare per l'area Sanitaria

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATI VI	INCARICHI di COORDIN. L. 43/2006	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1		
2	220	€ 10.500,00	2		
3	200	€ 9.000,00	3		
4	180	€ 8.000,00	4		
5	160	€ 7.000,00	5	1	
6	140	€ 6.000,00	6	2	
7	120	€ 5.000,00	7	3	
8	100	€ 4.500,00		4	1
9	90	€ 3.200,00		5	2
10	80	€ 1.678,48		6	3

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta motivata del competente Direttore/Responsabile di struttura, validata dal relativo Direttore di Area.

Rovigo, 19 settembre 2019

UOC GESTIONE ECONOMICA  
 DIRIGENTE RESPONSABILE  
 Dott.ssa Monica Cattelan

UOC GESTIONE RISORSE UMANE  
 IL DIRETTORE  
 Dott. Pierluigi Strafini

Il Direttore Amministrativo  
 Dott. Urbano Brazzale

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art. 9 – AREA COMPARTO – “Incarichi di funzione in applicazione degli artt. da 14 a 23 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2019”**

### AREA DEL COMPARTO

**Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa** : si rinvia allo schema di costituzione del fondo provvisorio anno 2019, allegato alla presente Relazione e parte integrante della Deliberazione del Direttore Generale n. 619 del 08.08.2019 ad oggetto “Modifica DDG 146 del 27.02.2019 – Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 – Anno 2019 e determinazioni conseguenti” – Certificazione del Collegio Sindacale del 5 settembre 2019.

Si riporta di seguito l'entità provvisoria per l'anno 2019 del Fondo condizioni di lavoro e incarichi:

(art. 80 del CCNL 21.05.2018) utilizzabile € 7.949.907,88

al netto del trasferimento provvisorio di risorse a favore dell'Azienda Zero (nota prot. n. 10221 del 16.05.2019) e della decurtazione temporanea in applicazione dell'art. 6 bis del D.Lgs. 165/2001 come da prospetto allegato alla presente Relazione e parte integrante della Deliberazione del Direttore Generale n. 146/2019.

### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo anno 2019

Sezione I-II-III- IV Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

		2019
Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi	FONDO PROVVISORIO anno 2019 (Delib.146/19 successivamente modificata con DDG 619 del 08/08/2019) valore provvisorio - Anno 2019	€ 7.949.907,88
	Proiezione al 31.12.2019 per indennità professionale specifica ed indennità di qualificazione professionale	€ 2.427.620,47
	Proiezione al 31.12.2019 per lavoro straordinario ed indennità (es. notturno/festivito/adi/seri/3 turni/)	€ 4.340.944,36
	Comandi attivi/passivi	€ 428,89
	Decurtazione del fondo D.L. 112/2008 art. 71 c. 1 convertito in legge 133/2008 per i periodi di assenza per malattia, DA INSERIRE A CONSUNTIVO	zero
	Disponibilità per finanziamento indennità di funzione art. 18 CCNL 21.05.2018	€ 1.181.771,94

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che il fondo "CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI (artt. 80 CCNL 21.05.2018) " anno 2019, del personale del Comparto determinato in via provvisoria con Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019, modificata con Deliberazione del Direttore Generale n. 619 dell'08.08.2019 risulta capiente per finanziare tutti gli istituti contrattuali del personale dipendente.

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

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

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi.

I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto.

I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Rovigo, 19 settembre 2019

JOS GESTIONE ECONOMICA  
IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
Dott.ssa Monica Cattelan

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Urbano Brazzale

UOC GESTIONE RISORSE UMANE  
IL DIRETTORE  
Dott. Pier Luigi Serafini

**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI**  
**articolo 80 - C.C.N.L. 21 maggio 2018**  
**ANNO 2019**

ALLEGATO E)

**Risorse coinvolte al 31.12.2017 - certificate dal Collegio Sindacale - riferita a:**

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di pericolo o danno (art. 7 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 20, comma 1, lett. a) (DDG n. 439 del 16.05.2018 e 498 del 02.06.2019)	€	4.366.881,36
Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizioni organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 35 del CCNL del 07.04.1999, 11 del CCNL del 28.09.2001 e 49 del CCNL Integrativo del 16.09.2001 (Misure dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20.09.2001 (Indennità) e del CCNL Integrativo del 20.09.2001 e 4 del CCNL del 10.04.2008 (Coordinamento) - art. 20, comma 1, lett. b1)	€	672.750,00
Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 01.09.1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27.06.1999 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) - art. 20, comma 1, lett. b2)	€	1.426.653,35
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 05.09.2006 - art. 80, comma 1, lett. b3)	€	652.270,09
<b>VALORE FONDO ANNO 2018 - DDG 205/2019 (al fondo del trasferimento risorse ad Azienda Zero - Valore certificato in data 7.6.2019)</b>	€	7.119.754,80

**INCREMENTO STABILE - art. 60, comma 3, lett. a), lett. b) e lett. c):**

lett. a) - Importo - su base annua - pari a € 91,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018, a valore dell'anno 2019, n. 2.342 dipendenti	€	218.112,00
lett. c) - RIA - retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2018 (l'importo confluiva stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura forfettaria in ragione d'anno) - cessati - assunti stampa Sigma del 23.01.2019	€	59.521,04
Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4, lett. b) e c) e comma 8 del CCNL 07.04.1999 (Fondo per il finanziamento delle feste retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), <u>nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c)</u> .	€	-
<b>CONFRONTO REGIONALE</b>		
- TRASFERIMENTO RISORSE IN AZIENDA ZERO - Itass prot. n. 1851 del 29.01.2019 e Verbale Collegio Sindacale del 08.03.2018 - Integrazione con Nota Azienda Zero prot. n. 10221 del 16.5.2019 valore provvisorio 2019	-€	28.901,45
- OCCURTAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 BIS D.LGS 163/2001 - allegato CIVICO 145/2019 - valore provvisorio anno 2019	-€	1.150,82
Decorazione per rispetto del limite art. 13 del D.lgs. N. 75/2017	-€	12.498,25
<b>TOTALE FONDO utilizzabile - ANNO 2019</b>	€	7.945.607,88

Applicazione Art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (esimil.)

ALLEGATO DDC n. 146/2019

Decorazione temporanea fondi contrattuali AREA DEL COMUNITO - Valore provvisorio anno 2019 -

DDC 218 DEL 2.03.2018 CONTRATTO DI CONTACT CENTER - Integrazione con attività di bank office  
 Impieghi CONTACT CENTER - Contratto di Impiego a tempo determinato per il periodo dal 1.06.2018 al 31.05.2019  
 Attività di bank office presso il Presidio Ospedaliero di Rovigo e di Prom Office presso il Presidio Ospedaliero di Adria  
 dall'1.06.2018 adibuita al Consorzio Nazionale Servizi  
 n. 60 ore / settimana presso Ufficio Agente del PO di Rovigo  
 n. 10 ore / settimana presso Ufficio Agente del PO di Adria  
 Totale n. 70 ore settimanali  
 Esclusi dal 28.01.2019. Dati: Ferrarotto Stefania CUP PROVINCIALE

Il personale coinvolto nel Contratto Contact Center - Contratto Coop. Multiservizi 3\* e 4\* IV, viene assorbito all'OPERATIVITÀ TECNICO ex art. 6 del Contratto sanità

valori medi anno 2018

valore medio Fondo Condizioni di lavoro ed infortuni per operatore tecnico ex art. 8.3  
 (pendenza di qualificazione professionale - straordinario)

valore medio Fondo Premialità e fasce per operatore tecnico ex art. 8.3

valore medio

612,42 (fondo art. 80)

2.798,38 (fondo art. 81)

Valore

decorazione

decorazione

fondo

1.190,82

5.441,29

TOTALE DECURTAZIONE Provvisoria 2019 6.632,11

anno 2019	settimane	totale ore
1,94	52	3640

1,94

1.190,82 DI FONDO DECURTAZIONE



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

# CONTRATTAZIONE

ai sensi dell'art. 9 CCNL 21.05.2019

Rovigo

18.09.2019

## PREINTESA

in materia di

INCARICHI DI FUNZIONE IN APPLICAZIONE  
DEGLI ARTT. DA 14 A 23 DEL CCNL COMPARTO  
SANITÀ DEL 21 MAGGIO 2018

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

Verbale di 18.09.2019

Il giorno 18 <sup>Settembre</sup> ~~Giugno~~ 2019, alle 10.00 presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

**PARTE PUBBLICA**

Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03.04.2019

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella  
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale  
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato  
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson  
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo De Pieri  
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano  
Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Alessandro Finchi  
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini  
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

**PARTE SINDACALE**

OO.SS. COMPARTO

\* Dott. Mantovan Riccardo FP CGIL  
\* Dott. Cogo Carlo FP CISL  
\* Dott. Pavarin Cristiano FP UIL  
\* Dott. Tosi Roberto F.S.I.  
\* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.  
\* Dott. Pavan Mara NURSING UP,

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore  
Dott. Biolcati Emanuela  
Dott. Busatto Egidio  
Dott. Franco Nicola  
Dott. Franceschetti Emanuele  
Dott. Massaro Fabio  
Dott. Lucchiari Arianna  
Dott. Santato Davide

Oggetto:

ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.

Verbale del 18/09/2019

## PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce agli artt. da 14 a 23 una nuova disciplina in merito agli incarichi attribuibili al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Tra le principali novità vi sono:

- la distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali;
- la sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza;
- i differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi;
- la conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- l'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando;
- la durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità;
- la possibilità di effettuare orario straordinario qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- il valore dell'indennità definiti da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità

Altresì si rende necessario ridefinire i nuovi incarichi di funzione a seguito dell'adozione del nuovo Atto Aziendale e conseguente riorganizzazione, successivamente alla fusione per incorporazione dell'ex Ulss 19 nell'ex Ulss 18 che ha cambiato così denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018.

In attuazione di quanto sopra, l'Azienda ha già sottoscritto in data 04.06.2019 un documento con le OO.SS del personale del Comparto e la RSU, con il quale sono stati definiti i criteri di graduazione e di conferimento degli incarichi stessi, inviato in data 05.06.2019 al Collegio Sindacale.

Pertanto nella preintesa odierna vengono richiamati quei criteri.

Con il medesimo documento le parti condividono un impegno complessivo annuo a regime pari ad € 1.050.000,00.

## CONTRATTAZIONE FONDO DI RIFERIMENTO

Il conferimento degli incarichi deve risultare compatibile con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 619 del 08.08.2019, certificata dal Collegio Sindacale in data 05.09.2019, l'ammontare complessivo di tale fondo è stato provvisoriamente determinato in € 7.949.907,88.

Il medesimo articolo 80, al comma 6 lett. e), prevede che siano annualmente rese disponibili per il finanziamento dell'indennità di incarico specifiche risorse, "al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti", che per l'anno 2018 ammontavano ad € 872.750,00.

L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'Atto Aziendale. In particolare, l'Azienda determinerà le specifiche aree di attività ove si renda più opportuno, attraverso il conferimento di incarichi (siano essi organizzativi che professionali) lo svolgimento di funzioni caratterizzate da ampi margini di autonomia e responsabilità

finalizzate al miglioramento della qualità dell'assistenza e/o dei processi produttivi anche in relazione alle dimensioni aziendali assunte a seguito della legge regionale n. 19 del 25 ottobre 2016 ed all'esigenza di evitare repliche di funzioni non coordinate tra di loro.

Con riferimento agli incarichi di organizzazione dei ruoli PTA tiene conto anche del numero di dirigenti nelle singole unità operative e della complessità e numerosità dei processi gestiti.

In relazione a quanto sopra esposto, il D.G. con propria Deliberazione n. del 18.09.2019 ha approvato, in prima attuazione, l'istituzione e la graduazione degli incarichi di funzione, in applicazione del documento condiviso con data 04.06.2019.

Pertanto

#### LE PARTI

condividono

- di confermare per l'istituzione e la conseguente attivazione degli incarichi di funzione, l'importo complessivo annuo pari ad €1.050.000,00.

Tale importo sarà così suddiviso:  
€720.000 destinato al ruolo sanitario  
€330.000 destinato al ruolo PTA

- di confermare il seguente:

#### REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, DURATA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

##### Art. 1 – TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono riconducibili, sia per il ruolo sanitario sia per quelli amministrativo, tecnico e professionale (PTA) alle due seguenti tipologie:

☒ incarico di organizzazione:

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: l'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e socio-sanitaria.

personale ruolo PTA: funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere il coordinamento di altro personale.

☒ incarico professionale:

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: per l'esercizio di compiti aggiuntivi e/o maggiormente complessi che richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

personale ruolo PTA: comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Per il personale del ruolo sanitario gli incarichi di tipo organizzativo si distinguono tra quelli che prevedono l'esercizio delle funzioni di coordinamento ex L.43/2006 e quelli che non la prevedono.

L'incarico professionale per il personale del suddetto ruolo si articola in incarico di professionista specialista e incarico di professionista esperto che potrà essere conferito in rapporto alla medesima competenza avanzata/specialistica.

Per il personale dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi possono essere di organizzazione, ad esclusione di quelli che prevedono la funzione di coordinamento ex L.43/2006, mentre gli incarichi professionali possono connotarsi solo come incarichi

di professionisti esperti. Gli incarichi professionali di tipo specialistico per il ruolo sanitario saranno conferibili solo a seguito della conclusione dei percorsi individuati al comma 7 dell'articolo 16 del CCNL. Gli incarichi professionali di tipo esperto per il ruolo sanitario e per i profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior saranno conferibili a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 5.

Al personale dei profili appartenenti ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere immediatamente conferiti, previa selezione, sia gli incarichi organizzativi che quelli professionali a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 5.

#### Art. 2 – ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono istituiti con delibera del Direttore Generale su proposta dei Direttori di Area, avuto riferimento a:

- il rispetto delle leggi e provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale;
- la rispondenza alle esigenze organizzative aziendali, alle sue priorità di sviluppo ed aree strategiche;
- il numero di dirigenti presenti nelle unità operative;
- le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

#### Art. 3 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI

La graduazione delle funzioni è definita per ciascuna Azienda o Ente in base ai criteri previsti dall'art. 18 CCNL 21.05.18.

Pertanto i criteri individuati per la graduazione degli incarichi sono i seguenti:

- valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica;
- Dimensione organizzativa di riferimento, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi
- Livello di complessità ed implementazione delle competenze
- Livello di autonomia e responsabilità della posizione, nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'azienda;
- Specializzazione ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico;
- Livello di autonomia e responsabilità, quale ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità.

Per ogni criterio la Direzione Aziendale definisce al momento dell'attivazione dell'incarico (scheda allegato 1) il livello di complessità secondo la seguente legenda:

Legenda	Punti
Rilevante	40
Significativa	30
Media	20
Bassa	10
Assente	0

quindi la somma dei punti attribuiti a ciascun criterio darà il punteggio dell'incarico, cui viene associato il valore economico dello stesso, secondo le seguenti 10 fasce:

Verdini del 18/09/2019

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1	
2	220	€ 10.500,00	2	
3	200	€ 9.000,00	3	
4	180	€ 8.000,00	4	
5	160	€ 7.000,00	5	
6	140	€ 6.000,00	6	
7	120	€ 5.000,00	7	
8	100	€ 4.500,00	8	1
9	90	€ 3.200,00	9	2
10	80	€ 1.678,48		3

In particolare per l'area sanitaria:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI DI COORDINAMENTO L. 43/2006	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1		
2	220	€ 10.500,00	2		
3	200	€ 9.000,00	3		
4	180	€ 8.000,00	4		
5	160	€ 7.000,00	5	1	
6	140	€ 6.000,00	6	2	
7	120	€ 5.000,00	7	3	
8	100	€ 4.500,00		4	1
9	90	€ 3.200,00		5	2
10	80	€ 1.678,48		6	3

In relazione a quanto sopra, con la citata Deliberazione D.G. del 18.09.2019, l'Azienda ha approvato in prima attuazione l'"istituzione e graduazione degli incarichi di funzione ai sensi dell'art. 18 CCNI, Comparto Sanità 21.05.2018 e del Profilo di Ruolo Area Socio-Sanitaria e Area Amministrativa, Tecnica e Professionale" per la definizione della mappatura degli incarichi di funzione.

Qualora per sopravvenute esigenze organizzative o modifiche dell'Atto Aziendale, l'Azienda riterrà di modificare o integrare alcuni degli incarichi individuati e/o di attivarne di ulteriori, l'Azienda stessa potrà procedere con Deliberazione del D.G., purché nell'ambito dell'importo complessivo di € 1.050.000,00 nonché nel rispetto dei sub-fondi sanitario/PFA.

Per i dipendenti di tutti i ruoli, gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati rispetto a quelli professionali all'interno dell'unità di appartenenza.

#### Art. 4 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di funzione sono conferibili al personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, anche in posizione di comando, esclusivamente appartenente alla categoria D, ivi compresi i dipendenti appartenenti al livello economico Ds.

Con riferimento ai soli incarichi di organizzazione aventi un valore economico inferiore ad € 3.227,85, l'Azienda può valutare la compatibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla natura dei compiti e delle responsabilità affidate.

Verbale d.d. 18.09.2019



Gli avvisi dovranno specificare per ogni incarico:

- ☒ la denominazione, la funzione e il contenuto con la descrizione delle linee di attività;
- ☒ la tipologia;
- ☒ la struttura organizzativa nella quale si inserisce;
- ☒ la pesatura;
- ☒ il valore economico;
- ☒ la durata;
- ☒ i requisiti di partecipazione;
- ☒ la/le sede/i di lavoro;
- ☒ il possibile utilizzo dell'elenco degli idonei negli anni successivi
- ☒ ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico da conferire.

Qualora venissero presentate candidature, la selezione verrà espletata da apposita Commissione esaminatrice nominata dal Direttore Generale dell'Azienda, e composta da tre membri, tra cui il Direttore di Area o di Dipartimento o di Unità Operativa Complessa di afferenza dell'incarico, che procederà alla valutazione dei curricula e ad un eventuale colloquio sulle materie oggetto dell'incarico. Uno dei membri fungerà da Presidente. La composizione della Commissione sarà dettagliata in relazione ai ruoli ed ai profili di appartenenza del personale interessato e/o delle strutture in cui si inserisce l'incarico. Nel caso di incarichi da conferire al personale del ruolo sanitario, un componente della Commissione dovrà essere un dirigente delle professioni sanitarie, ove esistente, che fungerà da Presidente.

La Commissione valuta, in relazione alla specificità delle funzioni, i contenuti del curriculum ed, eventualmente, gli esiti del colloquio, e redige un giudizio di idoneità con una valutazione sintetica.

La Commissione redige il verbale attestante lo svolgimento della procedura selettiva, che si conclude con un elenco di idonei ove viene indicata la proposta di nomina adeguatamente motivata. Il Direttore Generale, attribuirà l'incarico al candidato individuato dalla Commissione.

In prima applicazione gli incarichi di organizzazione sono individuati per area omogenea:

- Funzione Ospedaliera;
- Funzione Territoriale;
- Dipartimento di Salute Mentale;
- Dipartimento di Prevenzione;
- Area Amministrativa;
- Area Sociale.

Per gli incarichi professionali del ruolo sanitario è previsto il possesso del Master specialistico di primo livello di cui al comma 7 dell'art 16 del CCNL e una adeguata esperienza professionale specifica nell'area oggetto di incarico, o per i dipendenti del ruolo sanitario e assistenti sociali e assistenti sociali senior in possesso di competenze avanzate acquisite per il tramite di percorsi formativi complementari regionali e 5 anni di esperienza professionale.

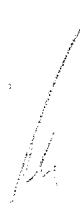
L'incarico professionale attribuito dal Direttore Generale sarà definito di tipo specialistico o esperto a seconda dei requisiti posseduti dal candidato proposto dalla commissione esaminatrice.

#### Art. 6 – DURATA, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI

La durata degli incarichi è stabilita, in cinque anni, nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 5 dall'articolo 19 del CCNL.

Il risultato delle attività svolte dai titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico, con le modalità previste dagli art. 19 e 20 del CCNL, 21.05.2018.

Verbale del 13/09/2018



8



In particolare, così come previsto dal comma 5 dell'art 20 "la valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art 81, comma 6" pertanto si utilizzeranno la scheda e le procedure di cui all'accordo certificato su ciclo della performance per l'anno di riferimento (allegato 2-bozza)

Ai sensi dell' art 19 comma 6, la revoca degli incarichi potrà avvenire anche prima della scadenza quinquennale in seguito a valutazione annuale negativa effettuata ai sensi dei commi 4, 5 e 6 dell'art 20.

La valutazione di fine incarico quinquennale sarà effettuata utilizzando la scheda di valutazione Allegato 3.

Fermo restando il contraddittorio previsto dal comma 6 dell'art. 19 del CCNL, eccezionalmente gli incarichi possono essere revocati anche prima dell'effettuazione della valutazione annuale nel caso di inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita con aspetti penali e/o disciplinari.

In ogni caso l'incarico sarà soggetto a verifica intermedia dopo i primi sei mesi dall'attribuzione. A tal fine si utilizzeranno i parametri di valutazione della scheda allegato 3-Area I "organizzativo-gestionale".

#### Art. 7 - SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO

A seguito dell'attribuzione dell'incarico, tra l'Azienda e il dipendente incaricato viene stipulata integrazione al contratto individuale con la specificazione:

- 1) della denominazione, tipologia, funzione e contenuto con la descrizione delle linee di attività;
- 2) degli obiettivi da conseguire in relazione all'incarico;
- 3) della durata dell'incarico;
- 4) della misura del compenso;
- 5) della/e sede/sedi di lavoro.

#### ART. 8 – CONFERIMENTO TEMPORANEO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Nell'ipotesi di assenza temporanea di un dipendente titolare di incarico di funzione, che superi i 60 giorni consecutivi (es. assenze ex decreto legislativo 151/2001, lunghe malattie o aspettative a vario titolo senza retribuzione, comando, ecc.), o di un posto resosi vacante, nelle more della copertura dello stesso, si procederà ad attribuire le medesime funzioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti.

Il dipendente viene nominato con provvedimento del Direttore Generale su motivata proposta del competente Direttore/Responsabile di struttura, validata dal relativo Direttore di Area, anche utilizzando elenchi di idonei in corso di validità, di cui all'art. 5.

Durante il periodo di espletamento delle funzioni, al sostituto viene corrisposta l'indennità relativa agli incarichi di funzione prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali ed aziendali.

#### ART. 9 – ASSEGNAZIONE AD ALTRA UNITA' OPERATIVA DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO EX L. 43/2006

In presenza di incarichi di organizzazione con funzioni di coordinamento ex L. 43/2006 che siano vacanti a seguito di:

- nuova istituzione
- assegnazione del titolare ad altra unità operativa
- cessazione del titolare

L'Azienda, prima di avviare le procedure selettive di cui ai precedenti articoli, può accogliere eventuali istanze di assegnazione ad altre unità operative da parte di coloro che espletano funzioni di coordinamento, che abbiano superato positivamente la valutazione periodica, e che non ne abbiano già beneficiato nei precedenti tre anni, fatto salvo il caso in cui l'interessato sia l'unico ad aver presentato domanda.

Il personale interessato può presentare in qualsiasi momento dell'anno, al Dirigente Professioni Sanitarie, domanda di assegnazione verso le diverse strutture aziendali. Tale domanda rimane valida dalla data di ricezione attestata dal protocollo aziendale, sino al 31 Dicembre dello stesso anno di

7/03/2011 (del 10/03/2011)

presentazione. La Direzione Professioni Sanitarie, in caso di posto vacante, avrà cura di dare idonea informazione a tutto il personale potenzialmente interessato.

Le richieste presentate saranno valutate dal Dirigente Professioni Sanitarie di riferimento, considerato il curriculum formativo e professionale, e la necessità di valorizzare le specifiche competenze del personale interessato, anche rispondendo alle esigenze di carattere personale o familiare del dipendente, che possano altrimenti pregiudicare la qualità della prestazione resa.

L'assegnazione del dipendente viene disposta con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Dirigente Professioni Sanitarie, sentito il Direttore della struttura operativa.

**Art. 10 - RINUNCIA**

Il titolare di incarico di funzione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 10 giorni.

**Art. 11 - DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

Alle ore 12,15 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDAGALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott. Cristiano Pavarin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	NURSING UP: Dott. Mara Pavan
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiarri Arianna
	Dott. Santato Davide

SCHEDA PESA FURA INCARICO

allegato I

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO
A. Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	40
B. Dimensione organizzativa di riferimento, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi	40
C. Livello di complessità ed implementazione delle competenze	40
D. Livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'Azienda	40
E. Specializzazione ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico	40
F. Livello di autonomia e responsabilità, ossia l'ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità	40
TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE	240

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_

AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO \_\_\_\_\_

UOC/UCSD/UOS \_\_\_\_\_

MATRICOLA \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME \_\_\_\_\_

DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_

DAI \_\_\_\_\_

AL \_\_\_\_\_

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTAMENTI

CATEGORIE B - BS - C - D - DS

MAX 20 PUNTI per ogni attività osservata

AREA	ATTIVITA' OSSERVATE				
COMPETENZA TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuove strumenti o conoscenze tecniche				
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato				
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza				
RELAZIONALI	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno				
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (Max punti 100)</b>					

≤ 10	Non raggiunta competenza
da 10 a 12	Competenza da costruire
da 13 a 14	Piccolo gap da colmare
da 15 a 16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare
da 17 a 18	Ottimo livello di competenza
da 19 a 20	Eccellente, di riferimento

Osservazioni del Valutato

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma Valutato

Firma Valutatore

*[Handwritten signatures and notes]*

**SCHEDA PER LA VERIFICA FINALE**  
**e intermedia primi 6 mesi Area 1**  
**DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**  
 Incarico di funzione -- previsto dal Capo II CCMI 21.05.2018

Cognome.....

Nome.....

Struttura.....

Tipologia di incarico.....

Denominazione dell'incarico.....

Periodo di valutazione.....

**AREE DELLE COMPETENZE**

Area 1	Organizzativo - Gestionale	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Rappresentare un punto di riferimento e promuovere interventi organizzativi necessari alla realizzazione della missione, della visione, dei valori di riferimento e delle strategie dell'articolazione organizzativa stessa.						
Dimostrare decisione nell'affrontare le problematiche della U.O. e nel far rispettare le regole e i valori professionali e del servizio. Mettere in atto correttivi gestendo, con equità e trasparenza, l'autorità e il controllo.						
Incoraggiare la discussione diretta e aperta di questioni importanti e, quando necessario, intervenire nella risoluzione dei conflitti.						
Espletare il proprio ruolo nel rispetto dell'integrità della pubblica amministrazione e contribuire a minimizzare nell'Unità Operativa (U.O.) i rischi in materia di conflitto di interessi, trasparenza e corruzione.						

*(come indicato nell'accordo sindacale l'area 1 è oggetto di valutazione intermedia a 6 mesi per la quale si ritiene confermato l'incarico al raggiungimento del punteggio complessivo di 12 punti su 20)*

Area 2	Pianificazione e Gestione del Cambiamento	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Promuovere e organizzare l'introduzione di modelli professionali ed organizzativi innovativi, orientati alla continuità degli interventi e al miglioramento della qualità degli stessi.						
Contribuire all'analisi dei fabbisogni formativi del personale dell'U.O. e alla realizzazione delle attività di formazione continua.						
Supportare le attività di miglioramento continuo delle Unità di Offerta nelle quali è coinvolta l'U.O., anche finalizzate al rispetto dei requisiti minimi di autorizzazione all'esercizio e dei requisiti ulteriori di accreditamento/qualità.						
Valutare e controllare l'appropriatezza dei meccanismi operativi dell'organizzazione complessiva ricercando eventuali soluzioni migliorative.						

Area 3 (esclusivamente per incarico organizzativo)	Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Applicare gli specifici aspetti normativi relativi alla gestione del personale e delle attività nell'U.O. di riferimento, nel rispetto della programmazione nazionale e regionale, garantendone l'implementazione ed il rispetto delle intese sindacali aziendali.						
Organizzare e gestire i processi lavorativi considerando degli indicatori di complessità dell'utenza e delle prestazioni, stimando i carichi di lavoro e individuando le priorità organizzative.						
Valutare le attività dei professionisti e il loro contributo alle performance del gruppo di lavoro e utilizzare il feedback sulle competenze per evidenziare i gap e disegnare percorsi personalizzati di miglioramento.						
Utilizzare la delega come strumento per valorizzare e sviluppare le competenze professionali dei collaboratori e fornire risposte alle esigenze del servizio.						

4

Area 3 (esclusivamente per incarico Professionale)	SVILUPPO TECNICO PROFESSIONALE	Scala di valutazione				
		A	B	C	D	E
Garantire una integrazione costante delle migliori evidenze di ricerca nella pratica, attraverso strumenti quali percorsi clinico assistenziali, protocolli, procedure e ne supervisiona l'applicazione						
Elabora e propone soluzioni maggiormente efficaci/efficienti nell'operatività ed implementa strumenti/ tecniche innovativi.						
Operare in contesti anche critici e come guida esperta affronta le difficoltà ed elabora scelte operative dirette al risultato						
Supervisionare e controllare la qualità delle prestazioni professionali orientandole ai bisogni dell'utenza e svolge consulenza ai team per le situazioni complesse.						

Area 4	Gestione delle Risorse e delle Alleanze	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Contribuire, per quanto di competenza, alla definizione, realizzazione e monitoraggio del budget/performance di riferimento, organizzando l'attività in modo coerente agli obiettivi assegnati e con le risorse economiche disponibili (personale, strutture, attrezzature, beni e servizi).						
Implementare, per quanto di competenza, gli adempimenti previsti dal Sistema Aziendale per la protezione dei dati e la tutela della privacy e contribuire a minimizzare i rischi in tali ambiti.						
Sviluppare le eventuali e opportune interfacce collaborative e funzionali con le altre componenti interne ed esterne all'Azienda.		1				
Gestire le risorse materiali e tecnologiche nella logica di un utilizzo efficace, efficiente e sostenibile.						

Area 5	Gestione di Attività – Prestazioni e Processi	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Conoscere e condividere gli obiettivi e le priorità aziendali, comunicarele in modo chiaro e trasparente, coinvolgendo i professionisti della struttura nella definizione dei propri obiettivi e dei piani di azione per conseguirli.						
Implementare gli adempimenti previsti dal Sistema aziendale di gestione per la sicurezza dei lavoratori e contribuire a minimizzare i rischi lavorativi connessi alle specifiche attività svolte, curando lo sviluppo del benessere organizzativo.						
Implementare gli adempimenti previsti dal Sistema aziendale per la sicurezza dei pazienti/utenti e contribuire a minimizzare i rischi clinico-lavorativi connessi alle specifiche attività svolte.						
Sostenere e sviluppare la presa in carico e continuità delle attività (assistenziali e tecnico-professionali), la multidisciplinarietà e la multidimensionalità ed il lavoro in rete.						

Punteggio Complessivo \_\_\_\_\_

Eventuali commenti del valutatore

Eventuali commenti del valutato

Il Valutatore \_\_\_\_\_

Direttore di Dipartimento/SOC \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Valutato \_\_\_\_\_

Legenda:

1. L'esito è considerato largamente inferiore all'attesa, prestazione modesta e limitata.
  2. L'esito è considerato non pienamente rispondente all'attesa, prestazione mediocre e non costante.
  3. L'esito è in linea con l'attesa, prestazione normale e regolare.
  4. L'esito ha superato l'attesa, prestazione considerevole e significativa.
  5. L'esito è largamente al di sopra dell'attesa, prestazione di qualità rilevante e spiccata.
- La valutazione complessiva è la risultante del punteggio per le singole aree. La valutazione è da ritenersi positiva solo se superiore al 50 punti su 100 (minimo 52/100)

*[Handwritten signatures and initials]*

N. 619 del Reg. Deliberazioni

del 08/08/2019

**DELIBERAZIONE  
DEL DIRETTORE GENERALE**

- Dott. Fernando Antonio Compostella -  
nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto  
n. 195 del 30.12.2015 e  
confermato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto  
n. 160 del 30.12.2016

**OGGETTO: Modifica DDG n. 146 del 27.02.2019 - Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 – Anno 2019 e determinazioni conseguenti.**

Struttura UOC Gestione Risorse Umane

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria del presente provvedimento proposto per l'adozione in ordine alla legittimità con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Direttore della Unità Operativa Complessa

Dott. Pier Luigi Serafini

-----

Il Direttore della Struttura Organizzativa Complessa Gestione Risorse Umane, Dott. Pierluigi Serafini, riferisce quanto segue:

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019 sono stati provvisoriamente determinati per l'anno 2019 i fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 nella misura indicata negli allegati prospetti A) e B) al citato provvedimento.

In particolare:

- l'art. 80 del CCNL 21.05.2018, nel prevedere l'istituzione del "Fondo condizioni e lavoro e incarichi" a decorrere dall'anno 2018, al comma 3, lett. c), dispone che tale Fondo è "stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno";
- l'art. 81 del medesimo CCNL nel prevedere l'istituzione del "Fondo premialità e fasce" a decorrere dall'anno 2018, al comma 4, lett. e) dispone che il Fondo "può essere incrementato con importi variabili di anno in anno degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione...";
- il medesimo art 81 al comma 5 dispone: "la quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017", il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

L'art. 11, comma 1, del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11.02.2019, n. 12 "Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della Pubblica Amministrazione" in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale ha stabilito che "...il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165....omissis...".

In relazione al combinato disposto dei due citati articoli del CCNL 21.05.2018 e dell'art 11 della successiva Legge 12/2019, nel calcolo dei Fondi per il 2019 di cui alla citata DDG 146/2019, sono quindi stati conteggiati anche gli importi della RIA dei dipendenti cessati nel 2018, per un importo complessivo dei fondi contrattuali in € 17.780.464,70;

Con lettera prot. n. 22042 dell'11.03.2019, la citata Deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale per il Controllo di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001

A seguito riunione del 2.08.2019 il Collegio Sindacale ha effettuato il controllo di merito della DDG 146/2019 E, dopo aver richiamato il testo degli art. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 sopracitato, ha ritenuto che:

*... l'Azienda, in sede di costituzione provvisoria dei due fondi per l'anno 2019, non abbia tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 il quale prevede che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...". La Relazione Tecnica predisposta dal Governo a corredo della citata disposizione normativa elenca dettagliatamente le tipologie di risorse che non rientrano nel limite del 2016, elencandole.*

- Risorse non utilizzate, ove previste in sede di CCNL
- Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione con vittoria di spesa
- Risorse conto terzi individuale e conto terzi collettivo, in particolare in relazione ai fondi dell'Unione Europea
- Economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011.

*Sono altresì escluse dal computo del predetto limite dell'anno 2016, anche le risorse dei rinnovi del CCNL destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica.*

*Tanto premesso, il Collegio Sindacale, verificato che l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie appostate nei Fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 assommano ad Euro 17.780.464,47 e che le medesime, pertanto risultano superiori a quelle complessivamente destinate al trattamento economico accessorio delle due ex Aziende Ulss n. 18 (Rovigo) e Ulss n. 19 (Adria) come risultanti dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 280 del 16 marzo 2017, con conseguente violazione della disposizione normativa di contenimento dei limiti finanziari di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, non certifica la contabilità economico-finanziaria della Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019 recante la "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali del Comparto dell'Azienda Ulss 5 – Anno 2019"*

Per quanto sopra esposto, il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, propone di modificare la deliberazione n. 146 del 27.02.2019 e di approvare la rideterminazione provvisoria per l'anno 2019 dei fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, nella misura indicata negli allegati prospetti B) e C), parte integrante del presente provvedimento, dando atto che le risorse del:

- fondo condizioni di lavoro ed incarichi art. 80 CCNL 21.05.2018 quantificate in € 7.949.907,88
- fondo premialità e fasce art. 81 CCNL 21.05.2018 quantificate in € 9.770.787,08

rispettano il vincolo di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 (valore da tabella Sici del Conto annuale anno 2019, riferimento 2018), al netto dei costi per rinnovi contrattuali come da prospetto allegato A) parte integrante del presente provvedimento

Del presente provvedimento sarà data informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale.

**IL DIRETTORE GENERALE**

In relazione a quanto sopra riferito e preso atto del Direttore della UOC proponente, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la legislazione regionale e statale,

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 502/92 e s.m.i. e dell'art. 16 della L.R. n. 56/1994

VISTO l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75;

VISTI gli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

VISTO l'art. 11, comma 1, del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11.02.2019, n. 12

**DELIBERA**

1. sulla base di quanto esposto in premessa, di modificare la Deliberazione n. 146 del 27.02.2019 e conseguentemente di approvare la rideterminazione provvisoria per l'anno 2019, dei fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, nella misura indicata negli allegati prospetti B) e C), parte integrante del presente provvedimento;
2. di dare atto che la quantificazione delle risorse dei due nuovi fondi (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi € 7.949.907,88 e Fondo premialità e fasce € 9.770.787,08) rispetta il vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, come previsto dall'art. 81, comma 5, del CCNL 21.05.2018 e dalla normativa citata, (da Tabella SIC1 – Area Comparto del Conto Annuale Anno 2019 – riferimento 2018) come da prospetto allegato A), parte integrante del presente provvedimento;
3. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa;
4. di dare atto, altresì, che del presente provvedimento sarà data informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale;
5. di dare atto, infine, che la spesa conseguente all'adozione del presente provvedimento è stata prevista nel bilancio economico dell'anno 2019 del personale dipendente dei ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo del comparto.

UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Direttore: Dott. Pier Luigi Serafini

UOS Gestione Economica: Dott.ssa Monica Cattelan

\* \* \* \* \*

*Pareri favorevoli in quanto di competenza:*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

Per IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott.ssa Domenica Lucianò

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella



TABELLA PER LIMITE D.Lgs 75/2017 art. 23 comma 2

ALLEGATO A)

Entità Fondi 2016 ex Ulss 15 ed ex Ulss 19	Fondo utilizzabile	(A)	(valore di cui al Conto annuale 2019 Rif 2018)
<b>VALORE FONDI 2019 calcolo complessivo dei rinnovi contrattuali e RIA:</b>			
- Fondo condizioni di lavoro	7.962.406,13		
- Fondo premiabilità	9.777.129,41		
valori comprensivi dei rinnovi contrattuali e RIA di € 89.877,05	17.739.535,54		
di cui valore Rinnovi contrattuali:			
- art. 80 comma 3 l. a	213.122,00		
- art. 81 comma 3 l. a	158.417,03		
	17.367.996,51	(B)	
differenza fondi 2019 rispetto fondi 2016	18.840,51	(A-B)	[quota RIA decurtata]
(tale valore è stato portato a decurtazione nei fondi 2019)			
<b>LIMITE 2016 DA RISPETTARE PER I FONDI 2019</b>	<b>17.349.156,00</b>		
<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ART. 80</b>	<b>7.962.406,13</b>		
- decurtazione RIA per rispetto limite art. 23 D.Lgs 75/2017	12.498,25		
<b>VALORE DI CUI ALLEGATO A proposto decreto</b>	<b>7.949.907,88</b>	<b>7.949.907,88</b>	
<b>FONDO PREMIABILITA' e FASCE ART. 81</b>	<b>9.777.129,41</b>		
- decurtazione RIA per rispetto limite art. 23 D.Lgs 75/2017	6.342,33		
<b>VALORE DI CUI ALLEGATO B proposto decreto</b>	<b>9.770.787,08</b>	<b>9.770.787,08</b>	
<b>TOTALE FONDI CON RINNOVI CONTRATTUALI</b>	<b>17.220.694,96</b>		
<b>VERIFICA RISPETTO VINCOLO ART. 23 D.LGS 75/2017</b>			
Valore rinnovi contrattuali			
- art. 80 comma 3 l. a	213.122,00		
- art. 81 comma 3 l. a	158.417,03		
	17.349.156,99		

Nella DDG 146/2019 il valore complessivo dei fondi utilizzabile era pari ad € 17.780.064,70 in quanto non teneva conto della comunicazione prot. 10121 del 16.05.2019 dell'Azienda Zero di incremento del trasferimento delle risorse ad Azienda Zero per un valore complessivo previsto 2019 di € 64.404,37

**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI**  
**articolo 80 - C.C.N.L. 21 maggio 2016**  
**ANNO 2019**

ALLEGATO 2

<b>Risorse consolidate al 31.12.2017 - certificate dal Collegio Sindacale - riferita a:</b>	
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di pericolo o danno (art. 7 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 80, comma 1, lett. a) (DDG n. 439 del 16.05.2018 e 456 del 07.05.2018)	€ 4.305.931,35
Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 07.04.1999, 11 del CCNL del 10.09.2001 e 49 del CCNL integrativo del 20.09.2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20.09.2001 (Indennità), 5 del CCNL integrativo del 20.09.2001 e 4 del CCNL del 10.04.2008 (Coordinamento) - art. 80, comma 1, lett. b1)	€ 872.750,00
Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale di cui agli artt. 45, commi 1 e 2 del CCNL 01.09.1955 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27.05.1996 (Indeterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) - art. 80, comma 1, lett. b2)	€ 1.825.853,35
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 05.06.2006 - art. 80, comma 1, lett. b3)	€ 853.270,00
<b>VALORE FONDO ANNO 2018 - DDG 209/2019 (al fondo del trasferimento thorpe ad Azienda Zero - Valore certificato in data 7.6.2019)</b>	€ 7.719.754,80
<b>INCREMENTO STABILE - art. 80, comma 3, lett. a), lett. b) e lett. c):</b>	
lett. a) - Imposto - su base annua - pari a € 51,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, e decresce dal 31.12.2016, a valore dall'anno 2019, n. 2.342 dipendenti	€ 210.122,00
lett. c) - RIA - retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2018 (l'importo costituisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - cessati - assunti - stampa sigma del 23.01.2019	€ 59.621,64
Risorse determinate in applicazione dell'art. 59, comma 4, lett. c) e di e comma 8 del CCNL 07.04.1999 (fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c), <b>CONFRONTO REGIONALE</b>	
- TRASFERIMENTO RISORSE (IN AZIENDA ZERO) - Nota prot. n. 1851 del 29.01.2013 e Verbale Collegio Sindacale dell'08.02.2018 - integrazione con Nota Azienda Zero prot. n. 10221 del 16.5.2019 - valore provvisorio 2019	-€ 28.501,49
- DECURVAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 RIF. D.LGS 165/2001 - allegato C) DDG 146/2019 - valore provvisorio anno 2019	-€ 1.190,82
Decurtazione per rispetto del limite art. 23 del D.Lgt. N. 75/2017:	-€ 12.498,25
<b>TOTALE FONDO utilizzabile - ANNO 2019</b>	€ 7.949.907,82

Deliberazione del Direttore Generale n. 619 del 08/02/2019 pagina 8 di 9

**FONDO PREVIDENZA E FASCE**  
**articolo 61 - C.C.N.L. 21 maggio 2016**  
**ANNO 2019**

ALLEGATO C)

**Risorse consolidate al 31.12.2017 - certificate dal Collegio Sindacale - riferita a:**

Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 61, comma 2, lett. a)

(DDG nr. 439 del 16.03.2018 e 498 del 07.06.2018) | C 5.560.314,26

Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - art. 61, comma 2, lett. b)

C 4.069.086,85

**INCREMENTO STABILE - art. 61, comma 3, lett. a) e b):**

lett. a) Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 - Incrementi degli stipendi tabellari - art. 61, comma 3, lett. a) - **IMPORTO NON CONTABILIZZATO AI FINI DEL CALCOLO DEL TETTO DI SPESA DI CUI ALL'ART. 23 (D.L. 14.12.2016, n. 135) - vedi dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 21.05.2018 Stampa sigma del 22.01.2019**

C 156.417,03

**VALORE FONDO ANNO 2018 - DDG 205/2019 (al lordo del trasferimento risorse ad Azienda Zero) - Valore certificato in data 7.6.2019**

C 9.787.818,96

RIA - retribuzioni individuali di anzianità - importi corrispondenti ai tassi di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2018 (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tal fine oltre ai tassi di 13a mensilità le frazioni di mesi superiori a 15 gg.) art. 61 c. 4 lettera e) - cessati - assunti - Stampa Sigma del 23.01.2019

C 30.255,42

Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 6 del CCNL 07.04.1999 (fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c).

**CONFRONTO REGIONALE**

- TRASFERIMENTO RISORSE IN AZIENDA ZERO - Nota prot. n. 1851 del 29.01.2019 e Verbale Collegio Sindacale del 08.03.2018 - integrazione con Nota Azienda Zero prot. 10221 del 16.05.2016 - valore provvisorio 2019

-C 35.502,68

- DECURTAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 BIS D.LGS 165/2001 - allegato C) DDG 146/2019 - valore provvisorio anno 2019

-C 5.441,29

Decurtazione per rispetto del limite art. 23 del D.Lgs. N. 75/2017

-C 6.342,33

**TOTALE FONDO utilizzabile - ANNO 2019**

C 9.770.787,08

# CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

## Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 18/10/2019 alle ore 8.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo del presso la sede del Azienda ulss 5 Polesana, via Viale Tre Martiri 89, 45100 Rovigo, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:  
Incarichi di funzione in applicazione degli artt. da 14 a 23 del CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018"

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 81582 del 20/09/2019 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 81582 del 20/09/2019 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

La relazione tecnico-finanziaria predisposta dall'Azienda a corredo della pre-intesa quantifica il numero degli incarichi conferibili e la quantificazione dei corrispondenti valori economici e, per quanto attiene la copertura di spesa, determina:

Valore provvisorio del Fondo condizioni e carichi di lavoro art. 80 - euro 7.949.907,88

Proiezione oneri per indennità professionale, ecc. - euro 2.427.620,47

Proiezione oneri per prestazioni di lavoro straordinario - euro 4.340.944,36

Proiezione oneri comandi - euro 428,89

Proiezione disponibilità residue - euro 1.181.771,94

Proiezione oneri nuovi incarichi professionali - euro 1.050.000,00

Tanto premesso, il Collegio Sindacale tenuto conto che dalla relazione tecnico-finanziaria emerge la sussistenza della necessaria copertura dei costi correlati al conferimento dei nuovi incarichi previsti dal CCNL 21.5.2018, certifica la compatibilità economico-finanziaria della pre-intesa in esame, ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.