REGIONE DEL VENETO
ULSS5 POLESANA

CCNL 17.12.2020

Personale dell'Area delle Funzioni Locali

DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

Triennio 2016-2018

VERBALE DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI **RISULTATO ANNO 2021**

INTESA

13 aprile 2022

VERBALE DI CONFRONTO
(Art. 64 CCNL 17.12.2020 comma 1, lett. b)

E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(Art. 66 CCNL 17.12.2021)

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021

In seguito alla sottoscrizione della Preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale dell'Area delle Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa avvenuta in data 28.12.2021 e del parere favorevole espresso in data 08.03.2022 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 13 aprile 2022 alle ore 11.30, si sono incontrate, presso la sede dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Aula Magna – Cittadella Socio Sanitaria sita in Viale Tre Martiri 89 a Rovigo - le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dott.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – f.f. D.ssa Lucianò Domenica
Direttore della Funzione Ospedaliera – f.f. Dr.ssa Carla Destro
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davì

PARTE SINDACALE

* Davide Benazzo	FP CGIL
* Michele Roveron	CISL FP
* Cristiano Maria Pavarin	UIL FPL
*Francesco Chiavilli (delegato)	FP CIDA
* Roberto Banzato	FEDIR
* Emanuela Terribile	FEDIR
Samuel Dal Gesso	FEDIR
Giorgio Bruzzo	FEDIR

Capo I : **RISULTATO 2021**

Premesso che:

alla sezione III , titolo III Capo III del CCNL 17.12.2020 personale Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 viene disciplinata la valutazione dei dirigenti collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016,
pertanto è opportuno addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione anche per l'anno 2021 ai fini della trasparenza del processo e della sua conoscibilità ex ante.

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa è disciplinato dagli artt. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" e 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98.

Le parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;

2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;

3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);

4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;

5. è strumento da gestire, nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

In merito a tale istituto è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare gli art. 3 e 4 del D.Lgs 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "**ciclo della performance**" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo D.lgs.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta Regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire un' applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.
In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene alle modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Perfomance" previste, per l'anno 2021, da Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2021-2023 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2021 dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016 e successive modifiche e conferme con deliberazioni n. 1/2017, n. 343/2018 e n. 392/2019 (per il triennio 2019-2020-2021).

Si riportano i punti principali della normativa nazionale, regionale e aziendale citata:

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:
1 Piano triennale della Performance
2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
3 Metodologia aziendale del processo di budget
4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.
La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.
L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.
Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.
La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.
La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.
La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.
Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione.
E' responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovraintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

Il FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto dall'art.91 del C.C.N.L. 17.12.2020, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di **Risultato** della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2021 risulta provvisoriamente determinato in € 138.941,69 Deliberazione del Direttore Generale n. 70 del 24.03.2021 - certificazione del Collegio Sindacale del 17.05.2021).

LE PARTI

unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e correlata verifica e valutazione dei dirigenti di cui alla Parte III titolo III Capo III del CCNL 17.12.2020.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 70 CCNL 17.12.2020, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021.

DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA di RISULTATO",
individuale per Dirigente e complessiva per Struttura

Annualmente viene determinato provvisoriamente l'ammontare del Fondo per la Retribuzione di Risultato.

L'importo del fondo come sopra determinato, potrà essere rideterminato a consuntivo, a seguito di specifiche disposizioni normative, stipula di nuovi CCNL, attuazione di accordi regionali o altre specifiche disposizioni vincolanti.

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 70 CCNL 17.12.2020).

A seguito di rideterminazione a consuntivo del fondo di competenza, le quote saranno conseguentemente rideterminate in relazione ai medesimi pesi indicati.

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESI
Incarico di direzione di struttura complessa (Art. 70, comma 1, lett. a)	30,36
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (Art. 70, comma 1, lett. b)	22,87
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Art. 70, comma 1, lett. c)	19,03

DIRIGENTI IN PROVA (Art. 70, comma 2 almeno 6 mesi)	11,54

La quota teorica individuale, della retribuzione di risultato, si calcola dal seguente processo:

1) si moltiplica il peso* (attinente al risultato) per il n. dei dirigenti (presenti in servizio) che hanno lo stesso incarico;
2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1;
3) si divide il valore del fondo disponibile (per la somma di cui al punto 2), ottenendo il "valore punto";
4) si moltiplica il "valore punto" per il peso di risultato attribuito a quell'incarico ottenendo il valore annuo della retribuzione di risultato.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
rispetto alla quota teorica

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati della performance organizzativa, effettivamente raggiunti, coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'obiettivo, della performance organizzativa, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%.
Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto alle quote di S.A.L. corrisposte sulla quota teorica, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, sulla base delle vigenti disposizioni, è prevista nel mese di **Novembre** dell'anno successivo.

L'art. 11 comma 4, del C.C.N.L. 5.7.2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 10 del CCNL 6.5.2010, prevede espressamente che: "le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato, che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 62 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili".

Come previsto dai documenti aziendali [in particolare dalla Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021 "adozione del piano della Performance 2021-2023"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2021-2023, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dal 1.1.2021, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento con cadenza quadrimestrale nella misura che sarà definita, unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio quadrimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

L'erogazione del saldo pari al 50%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi incluse le quote di S.A.L. già concesse, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente tenuto conto della quota budget della struttura.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel valutare la produttività del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituirà comunque condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

La conseguente attribuzione dell'importo economico a saldo sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale, (vedi scheda allegata per Direttore Uoc- Uosd- Uos, e scheda allegata per dirigente con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo).

Si precisa che per il personale ad impegno orario ridotto, il valore della retribuzione di risultato verrà rideterminato proporzionalmente al regime orario.

Riduzione in base alle assenze

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede*: "La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno* ***può*** *spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."*
In ogni caso la retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL. (vedi tabella allegata).

Oltre quanto previsto nella parte generale soprariportata, le parti ribadiscono la necessità che:

- a) vi sia un'informazione preventiva ed un coinvolgimento dei lavoratori, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- c) si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

L'art. 66, comma 1, lett. i, individua fra le materie oggetto di contrattazione integrativa *"i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno di richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8, eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza".*

Per quanto sopra, le parti concordano quanto segue:

- per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per l'incarico ad interim (art. 73, comma 8) compete al dirigente cui è conferito il predetto incarico una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante commisurata al 50% della retribuzione di posizione relativa all'incarico mappato e vacante e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso;
- per l'affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dell'incarico di Responsabile dell'Ufficio per la Protezione dei Dati ai dirigenti compete una maggiorazione della retribuzione di risultato ordinariamente spettante pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno.

Differenziazione della retribuzione di risultato Anno 2021
ai sensi dell'art. 30, comma 2
CCNL 17.12.2020
Personale dell'area delle funzioni locali

Premesso che:

l'art 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" del CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali, al comma prevede quanto segue: *"ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato".*

LE PARTI

concordano per l'anno 2021 i seguenti criteri applicativi:

Misura della maggiorazione: la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà riconosciuta nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano nell'anno 2021 le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi nella percentuale del 15% dei dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico in servizio nel 2021, e con valutazione individuale più elevate. A parità di punteggio, verrà considerato il maggior numero di ore lavorate oltre l'istituzionale, nell'anno di riferimento.

Quota complessiva destinata alla remunerazione della maggiorazione quota di risultato: si destina il 4 % delle risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto

DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2021

Dirigenti con incarichi professionali

ex art 18 comma 1 par.II lett a) b) c) d)

COGNOME E NOME :	
QUALIFICA:	
INCARICO	
MATRICOLA:	
PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE	dal al

PARAMETRI	max punti		VALUTAZIONE
1) Conseguimento degli obiettivi prestazionali assegnati	20		
2) Capacità dimostrata nell'espletamento dei compiti assegnati	20		
3) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito	20		
4) Impegno e disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi	20		
5) Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget	20		
	100		0

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr.ssa Patrizia Simionato	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Sig. Davide Benazzo FP CGIL
Direttore Sanitario Dr. Alberto Rigo	PL SERAFINI Michele Roveron CISL FP
Direttore dei Servizi Socio Sanitari f.f. D.ssa Lucianò Domenica	Cristiano Maria Pavarin UIL FPL
Direttore della Funzione Ospedaliera f.f. Dr.ssa Carla Destro	Chiavilli Francesco (delegato) FP CIDA
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Roberto Banzato Emanuela Terribile Samuel Dal Gesso Giorgio Bruzzo FEDIR
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Patrizia Davì	