

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI – AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Premessa 2

Individuazione degli incarichi dirigenziali 4

articolo 1. | Tipologia degli incarichi 4

Graduazione e valorizzazione degli
 8incarichi dirigenziali 4

articolo 2. | Incarico di Direttore di unità operativa complessa 4

articolo 3. | Incarico di direzione di unità operativa semplice e di
 unità operativa semplice dipartimentale 5

articolo 4. | Incarico di natura professionale anche di alta
 specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca,
 ispettivi, di verifica e di controllo 6

articolo 5. | Incarico di natura professionale conferibili ai dirigenti
 con meno di cinque anni di attività 8

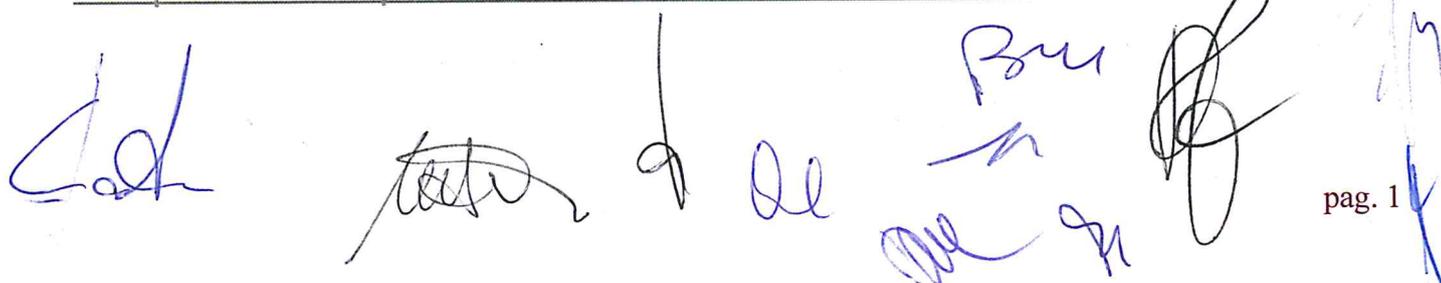
Attribuzione degli incarichi dirigenziali 9

articolo 6. | Modalità di attribuzione e contenuti del disciplinare
 d'incarico 9

Risorse fondo retribuzione di posizione 9

articolo 7. | Fondo retribuzione di posizione (art. 9 ccnl
 06.05.2010) 11

Disposizioni particolari/transitorie/finali 12



PREMESSA

Con Legge Regionale del 25 ottobre 2016 n. 19 recante "Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero". Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" è stata approvata la riforma del sistema sanitario del Veneto la quale prevede due ambiti fondamentali di innovazione:

- l'istituzione dell'Azienda Zero,
- l'accorpamento delle Aziende Ulss, regolandone principi guida, funzioni e aspetti organizzativi.

L'art. 14 della legge regionale n. 19/2016 al punto 3) ha disposto, far data dal 1° gennaio 2017, la soppressione, fra le altre, delle Aziende ULSS 15 Alta Padovana, n. 17 Este, così come denominate dalla legge regionale 14 settembre 1994, n. 56 e al punto 4) ha disposto che l'ULSS n. 16 Padova modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 6 Euganea", mantenendo la propria sede legale a Padova e incorpora le sopresse ULSS n. 15 Alta Padovana e ULSS n. 17 Este e per effetto della incorporazione la relativa estensione territoriale corrisponde a quella della circoscrizione della Provincia di Padova.

Con deliberazione n. 1 del 10 gennaio 2017 è stato preso atto della costituzione dell'Azienda ULSS 6 Euganea; e, ai sensi dell'articolo 3, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'organizzazione ed il funzionamento delle aziende sanitarie sono disciplinate con atto aziendale di diritto privato, adottato dal Direttore Generale e in applicazione dei principi e dei criteri stabiliti dalle disposizioni regionali.

Con DGRV n. 1306 del 18 agosto 2017, sono state approvate le linee guida per la predisposizione del nuovo atto aziendale, per l'approvazione della dotazione di strutture nell'area non ospedaliera, per l'organizzazione del Distretto, per l'organizzazione del Dipartimento di Prevenzione, per l'organizzazione del Dipartimento di Salute Mentale da parte delle Aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale.

Il Piano Socio-Sanitario Regionale, approvato con Legge Regionale n. 23/2012, è stato prorogato dalla L.R. n. 19/2016 fino al 31/12/2018, che invita a ripensare all'offerta del servizio sanitario in una logica di sistema e di rete, nonché di ambiti territoriali più estesi rispetto agli attuali, in vista di una ottimizzazione delle risorse organizzative e finanziarie, che trovano conferma anche nelle disposizioni della legge regionale n. 30/2016, la quale detta norme per il conseguimento di risparmi di spesa mediante processi di aggregazione delle strutture e delle attività dei soggetti preposti all'erogazione del servizio sanitario, nello specifico, mediante l'unificazione di organismi e accorpamenti nelle acquisizioni e nell'espletamento delle funzioni.

L'Azienda Ulss 6 Euganea ha approvato il proprio atto aziendale con deliberazione del Direttore generale n. 79 del 31 gennaio 2018, prevedendo una riduzione complessiva delle unità operative complessa ed una riorganizzazione dei rimanenti incarichi.

Il presente regolamento disciplina l'individuazione, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti dell'area della dirigenza medica e veterinaria, in coerenza con l'assetto organizzativo previsto dall'atto aziendale.

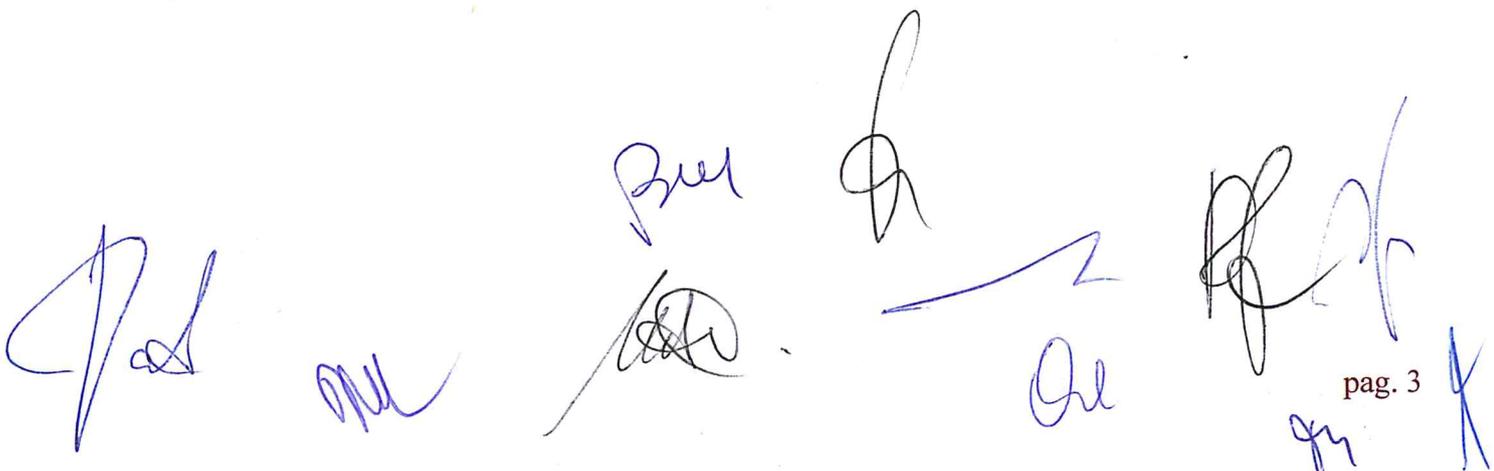
Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari di incarichi dirigenziali nonché nella disciplina degli incarichi medesimi. E' inoltre orientato a rafforzare la dignità dell'attività dirigenziale attraverso

la regolazione idonea della verifica periodica del curriculum e dell'operato professionale e/o gestionale prevista dalla normativa contrattuale.

Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità coerenti con le competenze cliniche, con i percorsi formativi e che rispondono alle missioni delle singole UU.OO. e dei singoli incarichi, aderenti all'organizzazione aziendale, e gradua tutti i posti di dotazione organica, intesa come fabbisogno di personale, tenuto conto dei vincoli nazionali e regionali vigenti in materia.

La graduazione delle funzioni ed il sistema degli incarichi sono contrattualmente disciplinati agli artt. 26 e seguenti del CCNL 08.06.2000, e successive integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL 06.05.2010.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò destinato (art. 9 CCNL 06.05.2010), sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti nell'Azienda.



pag. 3

INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 1 - Tipologia degli incarichi

Le tipologie d'incarico conferibili ai dirigenti a tempo indeterminato sono descritte all'articolo 27, comma 1 del CCNL sottoscritto in data 8 giugno 2000, qui puntualmente riportato:

- a) "incarichi di direzione di struttura complessa, tra di essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero;
- b) incarichi di direzione di struttura semplice, tra di essi sono ricompresi gli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività".

L'articolazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere di organizzazione dell'Azienda in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'atto aziendale e graduati secondo quanto indicato nei successivi articoli e volti a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nell'ambito del quadro normativo vigente. La definizione della tipologia di incarico di cui alle lettere b) e c), non configura sistematicamente rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo suddetto.

GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 2 - Incarico di Direttore di unità operativa complessa (art. 27, comma 1, lett. a) CCNL 08.06.2000)

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi dirigenziali di unità operativa complessa sono i seguenti:

<u>indicatori</u>	punteggio minimo	punteggio massimo
Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione, implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate	35	40
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali ed alle indicazioni della pianificazione regionale	34	40
Rilevanza tecnologica, strumentale e del budget finanziario a disposizione per l'espletamento delle attività dell'unità operativa (responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e finanziarie di elevata quantità)	34	40








La graduazione delle unità operative complesse viene articolata in un unico livello secondo il numero di indicatori individuati ed i relativi punteggi, come di seguito specificato:

<u>livello unità operativa complessa</u>	<u>punteggi</u>
1. unità operativa complessa	da 103 a 120

Art. 3 - Incarico di direzione di unità operativa semplice e di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (art. 27, comma 1, lett. b) CCNL 08.06.2000)

La graduazione delle unità operative semplici (art. 27, comma 1, lett. b) è articolata su due livelli:

2. unità operative semplici dipartimentali/distrettuali
3. unità operative semplici, articolazioni di unità operativa complessa

Gli elementi caratterizzanti dei suddetti incarichi sono:

<u>incarico</u>	<u>elementi caratterizzanti</u>
unità operativa semplice dipartimentale	incardinamento della u.o. nell'ambito di un dipartimento o di un distretto ----- attribuzione di titolarità nella negoziazione budget ----- rilevanza strategica aziendale ----- complessità organizzativa
unità operativa semplice articolazione di U.O.C.	particolare competenza in una specifica attività della disciplina/area specialistica di appartenenza ----- autonomia operativa di tale attività

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi in parola sono i seguenti:

<u>indicatori</u>	<u>punteggio minimo</u>	<u>punteggio massimo</u>
rilevanza strategica aziendale	26	34
complessità organizzativa	26	33
autonomia operativa di tale attività	26	33

I punteggi individuati per la graduazione degli incarichi in parola sono i seguenti:

<u>livello e tipologia struttura</u>	<u>punteggi</u>
2. unità operativa dipartimentale/distrettuale	da 90 a 100
3. unità operativa articolazione di U.O.C.	da 78 a 89

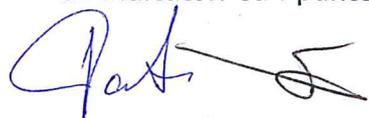
Art. 4 - Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27 comma 1, lettera c) CCNL 08.06.2000)

La graduazione degli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) è articolata su quattro livelli.

Gli elementi caratterizzanti di tali incarichi sono:

<u>incarico</u>	<u>elementi caratterizzanti</u>
incarico di referente di branca (altissima specializzazione)	particolare competenza in uno specifico ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza ----- ampia autonomia operativa nella gestione dei processi clinico diagnostici di branca di area specialistica
incarico di referente di attività specialistica (alta specializzazione)	particolare competenza in una specifica attività della disciplina/area specialistica di appartenenza ----- autonomia operativa di tale attività
incarico di natura professionale consolidata	competenza nello svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza ----- preparazione professionale consolidata caratterizzata da buona autonomia nei processi nell'area di appartenenza
incarico di natura professionale di specialista dirigente formato (+5)	superamento della verifica del collegio tecnico al compimento dei 5 anni di servizio e pertanto il possesso di accertate attitudini dirigenziali e capacità professionali ----- non affidamento di altri incarichi di posizione dirigenziale a sviluppo prevalente gestionale o professionale

Gli indicatori ed i punteggi individuati per la graduazione degli incarichi in parola sono i seguenti:






<u>indicatori</u>	<u>punteggio minimo</u>	<u>punteggio massimo</u>
Livello di competenza in uno specifico ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza	10,3	34
Grado di autonomia operativa nella gestione dei processi clinico diagnostici	11	33
valenza strategica per l'azienda in relazione all'utilizzo nell'ambito della u.o. di metodologie e/o strumentazioni significativamente innovative, ovvero organizzativamente rilevanti	11	33

La graduazione degli incarichi di natura professionale è articolata secondo quattro livelli:

4. incarico di referente di branca (altissima specializzazione)
5. incarico di referente di attività specialistica (alta specializzazione)
6. incarico di natura professionale consolidata
7. incarico di natura professionale di specialista dirigente formato (+5)

Il numero di indicatori individuati determina la collocazione dell'incarico nei livelli sopraindicati, come di seguito specificato:

<u>livello incarico</u>	<u>punteggi</u>
4. incarico di referente di branca (altissima specializzazione)	da 90 a 100
5. incarico di referente di attività specialistica (alta specializzazione)	da 78 a 89
6. incarico di natura professionale consolidata	da 47 a 65
7. incarico di natura professionale di specialista dirigente formato (+5)	da 32,3 a 47

Ad ogni dirigente a tempo indeterminato deve essere attribuito un incarico e in particolare l'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico al raggiungimento dei cinque anni di attività produce, tra l'altro, l'attribuzione di un diverso incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lettera c) e b) del CCNL 08.06.2000.

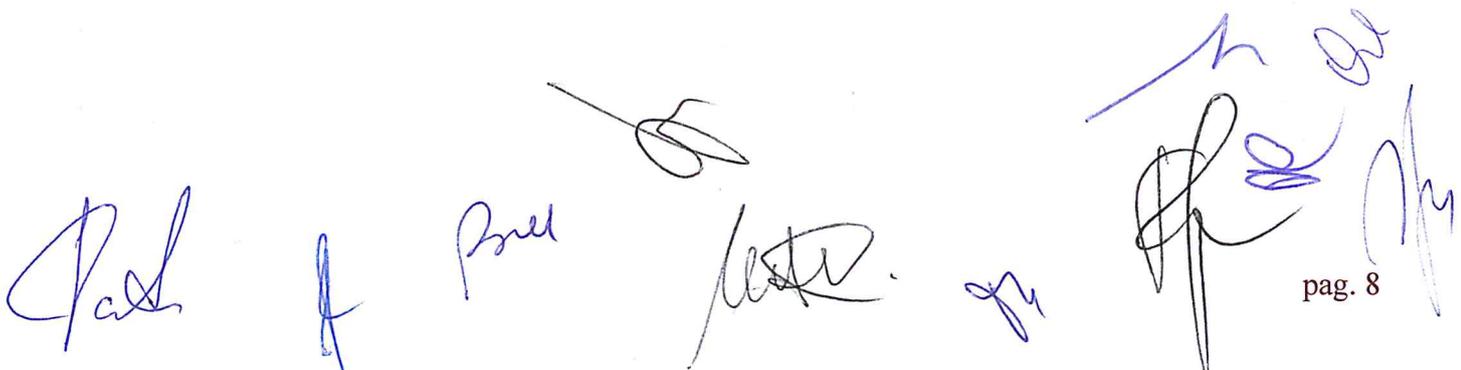


Pertanto il dirigente, compiuti i cinque anni di attività e dopo aver ottenuto la valutazione positiva, avrà l'attribuzione di uno degli incarichi sopra indicati percorrendo il seguente sviluppo di carriera, non prefigurandosi tra le due tipologie di incarichi nessun rapporto gerarchico, con possibilità di transito dall'una all'altra carriera.

<u>carriera gestionale</u>	<u>carriera professionale</u>
unità operativa complessa	
unità operativa semplice dipartimentale/distrettuale	incarico di referente di branca (altissima specializzazione)
unità operativa semplice articolazione di U.O.C.	incarico di referente di attività specialistica (alta specializzazione)
incarico di natura professionale consolidata	
incarico di natura professionale di specialista dirigente formato (+5)	

Articolo 5 - Incarico di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (art. 27 comma 1, lettera d) CCNL 08.06.2000)

L'incarico di cui all'art. 27, comma 1, lettera d) va attribuito al dirigente con meno di 5 anni di attività che abbia superato il periodo di prova.



pag. 8

Sinteticamente la graduazione delle funzioni può essere rappresentata come segue:

<u>livello struttura</u>	<u>punteggi</u>	<u>retribuzione di posizione complessiva annua MINIMA</u>	<u>retribuzione di posizione complessiva annua MASSIMA</u>
1. u.o. complessa	da 103 a 120	€ 15.450	€ 18.000
2. u.o. semplice dipartimentale/distrettuale	da 90 a 100	€ 13.500	€ 15.000
3. u.o. semplice articolazione di U.O.C.	da 78 a 89	€ 11.700	€ 13.350
4. incarico di referente di branca (altissima specializzazione)	da 90 a 100	€ 13.500	€ 15.000
5. incarico di referente di attività specialistica (alta specializzazione)	da 78 a 89	€ 11.700	€ 13.350
6. incarico di natura professionale consolidata	da 47 a 65	€ 7.050	€ 9.750
7. incarico di natura professionale di specialista dirigente formato (+5)	da 32,3 a 47	€ 4.850	€ 7.050

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 6 - Modalità di attribuzione e contenuti del disciplinare d'incarico

- Gli incarichi di direttore di unità operativa complessa sono conferiti dal Direttore Generale secondo le disposizioni nazionali e regionali vigenti.
- Gli incarichi di responsabile di unità operativa semplice dipartimentale/distrettuale sono attribuiti dal direttore generale, attraverso la seguente procedura:
 - emissione di apposito bando di selezione interna, pubblicato sul sito aziendale per almeno 10 gg, contenente la denominazione i contenuti e le competenze dell'incarico da conferire, nonché i requisiti necessari alla partecipazione, che, oltre a quelli contrattualmente previsti sono:
 - essere dipendente assegnato al Dipartimento o al Distretto di riferimento laddove tale articolazione sia presente
 - area e disciplina di appartenenza
 - coerenza tra titoli in possesso del candidato ed incarico da affidare
 - valutazioni annue positive degli anni pregressi
 - valutazione comparata dei curricula dei dirigenti che hanno presentato domanda (può essere previsto colloquio), da parte della commissione;
 - proposta del Direttore di Dipartimento/Distretto di afferenza o,

laddove tale articolazione non sia presente, del Direttore di Area del candidato a cui attribuire l'incarico;

- conferimento dell'incarico da parte del direttore generale

La Commissione è composta da:

- Direttore della Funzione Ospedaliera/Territoriale, o qualora non presente, il Direttore di Presidio Ospedaliero ovvero di Distretto di afferenza o, laddove tale articolazione non sia presente, da un Direttore di Unità Operativa Complessa afferente allo stesso Dipartimento/Distretto/Presidio Ospedaliero, preferibilmente afferente alla stessa disciplina/disciplina affine o equipollente
 - Direttore di Dipartimento o, laddove tale articolazione non sia presente, da un Direttore di Unità Operativa Complessa preferibilmente afferente allo stesso Dipartimento/Distretto/Presidio Ospedaliero e preferibilmente afferente alla stessa disciplina/disciplina affine o equipollente
 - un altro Direttore di Unità Operativa Complessa preferibilmente afferente allo stesso Dipartimento/Distretto/Presidio Ospedaliero e preferibilmente afferente alla stessa disciplina/disciplina affine o equipollente
- Gli incarichi di responsabile di unità operativa semplice, articolazione di struttura complessa, sono conferiti dal Direttore Generale, attraverso la seguente procedura:
 - emissione di apposito bando di selezione interna, pubblicato sul sito aziendale per almeno 10 gg, contenente la denominazione i contenuti e le competenze dell'incarico da conferire, nonché i requisiti necessari alla partecipazione, che, oltre a quelli contrattualmente previsti sono:
 - essere dipendente assegnato all'Unità Operativa Complessa di riferimento
 - area e disciplina di appartenenza
 - coerenza tra titoli in possesso del candidato ed incarico da affidare
 - valutazioni annue positive degli anni pregressi
 - valutazione comparata dei curricula dei dirigenti che hanno presentato domanda (può essere previsto colloquio), da parte della commissione;
 - proposta del direttore dell'Unità Operativa Complessa di afferenza;
 - Conferimento incarico da parte del Direttore Generale

La Commissione è composta da:

- Direttore di Presidio Ospedaliero ovvero di Distretto di afferenza o, laddove tale articolazione non sia presente, da un Direttore di Unità Operativa Complessa afferente allo stesso Dipartimento/Distretto/Presidio Ospedaliero, preferibilmente afferente alla stessa disciplina/disciplina affine o equipollente
- dal Direttore di Dipartimento o, laddove tale articolazione non sia presente, da un Direttore di Unità Operativa Complessa preferibilmente afferente allo stesso Dipartimento/Distretto/Presidio Ospedaliero e preferibilmente afferente alla stessa disciplina/disciplina affine o equipollente
- dal direttore dell'Unità Operativa Complessa di afferenza.

- Gli incarichi di referente di branca (altissima specializzazione), di referente di attività specialistica (alta specializzazione), di natura professionale consolidata e di natura professionale di specialista dirigente formato (+5) sono conferiti dal direttore generale, su proposta (formulata con atto scritto e motivato) del direttore della unità operativa

complessa di appartenenza del dirigente, a seguito di una valutazione comparata dei curricula, e previa informazione scritta agli aventi diritto.

- Gli incarichi di natura professionale attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del dirigente responsabile della unità operativa di appartenenza decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale.

La durata degli incarichi di natura professionale consolidata e di natura professionale di specialista dirigente formato (+5), è definita in anni 3.

A seguito dell'attribuzione dell'incarico, tra l'Azienda e il dirigente viene stipulata idonea integrazione al contratto individuale con la specificazione della denominazione dell'incarico, il contenuto, la durata ed il compenso.

Il dirigente esprime consenso all'incarico attribuito entro i termini stabiliti dalla legislazione e CCNL vigenti.

Senza consenso del dirigente non si procede all'attribuzione dell'incarico proposto dal direttore competente, ma le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, qualora l'incarico da attribuire avesse afferenza a più strutture, ovvero l'afferenza gerarchica avesse articolazioni particolari non rientranti nelle casistiche di cui sopra, la commissione verrà individuata appositamente dalla Direzione Generale.

RISORSE FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 9 CCNL 06.05.2010)

Articolo 7 - Fondo retribuzione di posizione (art. 9 ccnl 06.05.2010)

Il fondo contrattuale di riferimento, di cui all'art. 9 del CCNL 06.05.2010 è finalizzato alla corresponsione delle seguenti voci retributive:

- retribuzione di posizione complessiva, suddivisa nelle seguenti tre componenti:
 - retribuzione di posizione minima contrattuale di cui agli artt. 5, 6 e 7 CCNL 06.05.2010;
 - retribuzione di posizione differenza sui minimi finalizzata al raggiungimento del valore minimo contrattuale;
 - retribuzione di posizione variabile aziendale finalizzata al raggiungimento del valore complessivo della retribuzione di posizione derivante dalla graduazione delle funzioni di cui al presente regolamento;
- indennità di specificità medica di cui agli artt. 38, c. 2 CCNL 08.06.2000 e 36, c. 2 CCNL 03.11.2005;
- indennità incarico di struttura complessiva di cui agli artt. 40 CCNL 08.06.2000 e 36, c. 3 CCNL 03.11.2005;
- assegno ad personam di cui all'art. 38, c. 1, lett. b) CCNL 08.06.2000;
- indennità di sostituzione di cui all'art. 18 CCNL 08.06.2000.

La determinazione del fondo, disciplinata dalle norme contrattuali di riferimento, è stata effettuata in considerazione delle disposizioni di cui all'art. 9, c. 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010, prorogate fino al 31.12.2014 dal d.p.r. 122/2013, all'art. 1. Al riguardo, si prende atto altresì, dell'art 1, c. 456 della L. 147/2013, che prevede la permanente riduzione dei fondi contrattuali, a decorrere dal 1 gennaio 2015, per un importo pari alle riduzioni operate per effetto delle predette disposizioni.

La quota del suddetto fondo, che dovesse eventualmente risultare a residuo dell'anno di riferimento, verrà verificata annualmente in sede consuntiva con le Organizzazioni Sindacali, al fine di valutare la possibile ridefinizione delle quote individuali di retribuzione di posizione variabile aziendale.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI/TRANSITORIE/FINALI

Le tipologie di incarico, le denominazioni, le quote di retribuzione di posizione previste nel presente regolamento non corrispondono in alcun modo alle tipologie di incarico attualmente assegnate in virtù dei contratti decentrati delle tre ex aziende Ulss (nemmeno in presenza di identica denominazione); è pertanto esclusa qualsiasi possibilità automatica di sostituzione. I nuovi incarichi saranno assegnati con le procedure sopra descritte quando trattasi di posizioni che sono o che si rendono vacanti. Laddove gli incarichi attualmente in essere si riferiscano a strutture (semplici o semplici dipartimentali) non più presenti nell'atto aziendale, verranno assegnati diversi incarichi (tra quelli del presente regolamento) con le procedure sopra descritte.

Pertanto, solo a seguito di scadenza e verifica del collegio tecnico sul precedente incarico assegnato, verranno attribuiti gli incarichi individuati nel presente regolamento con le modalità ivi previste.

L'amministrazione si impegna, nel primo trimestre di ogni anno, a verificare la spesa complessiva a valere sul fondo di posizione dell'anno precedente, al fine di una eventuale revisione delle pesature ai fini dell'eventuale incremento delle quote di retribuzione di posizione attribuibili alle diverse tipologie di incarico.

L'amministrazione procederà alla verifica, per quei dirigenti sottoposti a collegio tecnico con esito positivo alla scadenza del precedente incarico per il quale era stata applicata la norma di salvaguardia, dell'attribuzione della tipologia di incarico il più il linea possibile con il precedente e dell'attribuzione di retribuzione di posizione annua, all'interno del range di cui all'art. 5, massimo possibile.

L'amministrazione procederà, inoltre, alla puntuale disamina dello stato di carriera del dirigente, ivi compreso il periodo mancante alla quiescenza.

Nell'individuazione degli incarichi non di struttura l'amministrazione valuterà la nuova mappatura in considerazione del criterio di proporzionalità, rispetto alle risorse assegnate e alla tipologia e volumi di attività effettuata per strutture omogenee.

L'amministrazione si impegna a far sì che il collegio tecnico si riunisca per la valutazione dell'incarico entro sei mesi dalla scadenza o dal raggiungimento del requisito per la prima assegnazione.

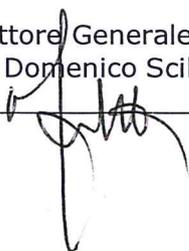
L'amministrazione si impegna nel primo trimestre dell'anno a definire un cronoprogramma per gli incarichi nuovi o in scadenza.

Padova, 20.06.2019

Letto, Confermato, Sottoscritto.

per l'Amministrazione

Il Direttore Generale
(Dott. Domenico Scibetta)



per le OO.SS.

ANAAO ASSOMED

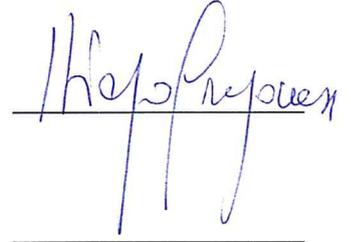
CIMO ASMD



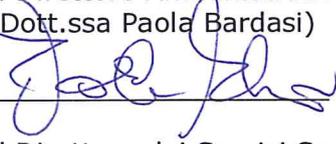
Il Direttore Sanitario
(Dott.ssa Patrizia Benini)



ANPO-ASCOTI-FIALS
MEDICI



Il Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Paola Bardasi)



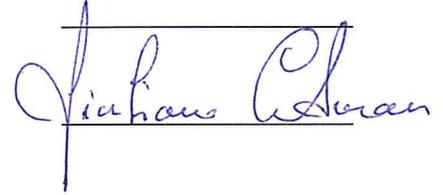
FESMED

FASSID

Il Direttore dei Servizi Socio
Sanitari
(Dott.ssa Daniela Carraro)



AAROI EMAC



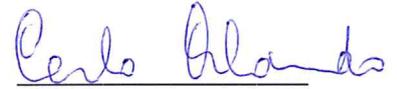
CGIL FP

Il Direttore UOC Risorse
Umane
(Dott. Maria Camilla Boato)



FEDERAZIONE CISL
MEDICI

F.V.M.



UIL FPL



