

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1554 DEL 19/08/2022

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f. dott.ssa MICHELA PICCININI

DIRETTORE SANITARIO dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott.ssa ALESSANDRA CORO'

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 4 AGOSTO 2022 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELL'AREA FUNZIONI LOCALI IN MATERIA DI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINALIZZATE A REMUNERARE I DIRIGENTI IMPEGNATI NELL'EMERGENZA COVID-19 E DEI CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA.

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2022 Numero Proposta: 1756/22

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: per il Dirigente, f.to Sara Baldassin

Il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- in data 18.05.2022 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda Sanitaria U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. dell'area Funzioni Locali – Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
 - criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 (DGRV 216 dell'8.03.2022);
 - criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla Libera Professione Intramuraria dei dirigenti sanitari.
- in data 07.07.2022 con nota prot. nr. 61448, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17.12.2020 dell'Area delle Funzioni Locali e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 9 del 20.07.2021, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 4.08.2022 le parti, hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
 - criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 (DGRV 216 dell'8.03.2022);
 - criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla Libera Professione Intramuraria dei dirigenti sanitari.

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo della relazione tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Per quanto sopra, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in materia di:
 - criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

- criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 (DGRV 216 dell'8.03.2022);
- criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla Libera Professione Intramuraria dei dirigenti sanitari,
- di prendere atto della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso in materia di:
 - a. criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
 - b. criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza Covid-19 (DGRV 216 dell'8.03.2022);
 - c. criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla Libera Professione Intramuraria dei dirigenti sanitari,
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. dell'area Funzioni Locali – Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo della relazione tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 giorni continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.


VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(Sottoscrizione in via definitiva)

Il giorno 4 agosto 2022 alle ore 15:00, presso la Direzione generale - Sala del Collegio Sindacale sita al piano mezzanino del P.O. di Bassano, via Dei Lotti, 40, Bassano del Grappa, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, convocate con nota prot. n. 68421 del 1 agosto 2022.

la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	X
Direttore Servizi Socio Sanitari dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore f.f UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian	X
la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Elisa Petrone, dott.ssa Maria Oliviera Cordiano, Giorgio Bruzzo	X
Per la DIRER dott.ssa Fabiola Grazian	X
Per la CISL dott. Gianfranco Bassa	X
Per la CGIL sig.ra Lara Donati	
Per la UIL sig. Edoardo Vanin	

Le parti, con riferimento al contratto integrativo aziendale siglato in ipotesi il 18 maggio 2022, preso atto che nella seduta del 20 luglio 2022 il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi (verbale n. 9) attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio, procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo in materia di:

- ✓ criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- ✓ criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza covid-19 (DGRV 216 dell'08.03.2022);
- ✓ criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari.



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI:

1. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO;
2. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINALIZZATE A REMUNERARE I DIRIGENTI IMPEGNATI NELL'EMERGENZA COVID-19 (DGRV 2016 DELL'08.03.2022)
3. CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITARI;

1. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

LE PARTI

PREMESSO che con deliberazione n. 2110 del 3 dicembre 2021 - come rettificata dalla successiva deliberazione n. 2201 del 17 dicembre 2021 - è stata disposta in conformità alla vigente contrattazione collettiva nazionale Area Funzioni Locali la determinazione provvisoria dei fondi destinati alla contrattazione integrativa aziendale per l'anno 2021 della medesima area;

PRESO ATTO che pertanto le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa aziendale in applicazione del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020, triennio 2016-2018 sono così quantificate per l'anno 2021:

- Fondo retribuzione di posizione ex art. 90 CCNL 17.12.2020: € 563.210,46;
- Fondo retribuzione di risultato altri trattamenti accessori ex art.91 CCNL 17.12.2020: € 72.568,03;

VISTO l'art. 30 del CCNL 17.12.2020 il quale prevede che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita 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; la misura percentuale è definita in sede di contrattazione integrativa;

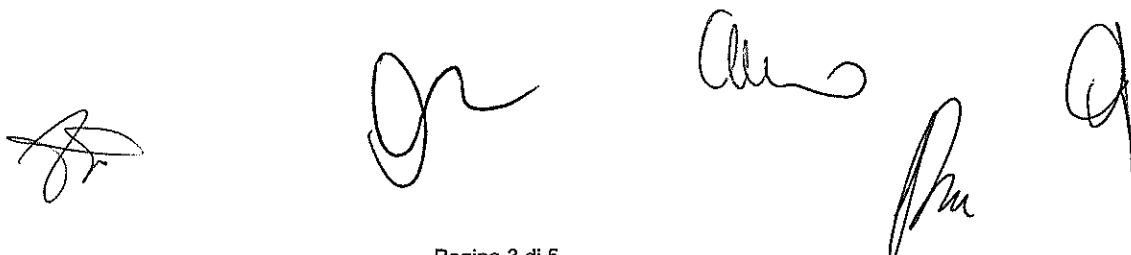
CONCORDANO quanto segue

1) di stabilire che, in applicazione dell'art. 30 CCNL 17.12.2020, è attribuita al 15% dei dirigenti (con arrotondamento per eccesso) con valutazioni (complessivamente) più elevate una retribuzione di risultato con importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la predetta percentuale, la maggiorazione sarà attribuita al personale afferente alle unità operative che hanno ottenuto il punteggio più alto nella scheda di budget e, in via residuale, in caso di ulteriore parità, al personale con il punteggio più elevato nel triennio (continuità della performance); in caso di ulteriore parità, al personale che ha ottenuto il maggior punteggio nella valutazione di un obiettivo specifico indicato in sede di negoziazione di budget (a decorrere dal 2022) e, in via residuale, si applicherà il criterio di rotazione;

2) di stabilire che le quote annue spettanti a titolo di retribuzione di risultato sono differenziate oltre che in base ai diversi livelli di valutazione della performance, anche a seconda della tipologia di incarico ricoperto, secondo i seguenti parametri:

- | | |
|---|----------|
| - Struttura Complessa | peso 1,3 |
| - Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale | peso 1,2 |
| - Struttura Semplice | peso 1,1 |
| - Incarico di natura professionale | peso 1 |

Ai dirigenti che saranno incaricati di ricoprire, sulla base di specifici avvisi interni, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e di Data Protection Officer (DPO) sarà riconosciuto un importo aggiuntivo annuale di 3.000 euro ciascuno.



2. Criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza covid-19 (DGRV 216 dell'08.03.2022)

LE PARTI

PRESO ATTO che con DGRV 216 del 08.03.2022 la Regione del Veneto ha destinato all'Azienda ULSS 7 Pedemontana € 18.104,00 (al netto degli oneri riflessi) finalizzati a remunerare le particolari condizioni di disagio lavorativo dei dirigenti impegnati in attività correlate all'emergenza Covid-19;

PRECISATO che tale importo incrementa il Fondo "Retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" di cui all'art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali, e va distribuito secondo criteri determinati dalla contrattazione integrativa, tenuto conto, nella graduazione di compensi della correlazione tra l'attività svolta dalle strutture e dai dirigenti interessati con l'emergenza epidemiologica, della quantità e complessità delle prestazioni aggiuntive svolte e dei risultati conseguiti; in ogni caso non potrà essere corrisposto un beneficio per ciascun dirigente superiore a € 2.000,00;

CONCORDANO quanto segue

- l'incentivo per valorizzare l'impegno nelle attività emergenziali Covid 19 è riconosciuto tenendo conto:

a) dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dalle strutture secondo i seguenti parametri di impegno e responsabilità nell'ambito delle attività di supporto per l'emergenza Covid, così come specificato di seguito:

a.1) 2 per elevato impegno e/o responsabilità: U.O.C. Gestione Risorse Umane, U.O.S.D. Innovazione e sviluppo, U.O.C. Distretto 2, U.O.C. Provveditorato, economato e gestione della logistica, U.O.C. Servizi tecnici e patrimoniali (incluso ingegneria clinica), e U.O.S.D. Sistemi informativi

a.2) 1,5 per medio impegno e/o responsabilità: tutte le restanti unità operative;

b) del periodo di servizio lavorato nell'anno 2021.

3. Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari.

VISTO l'art. 66, comma 1 lett j) del CCNL 17.12.2020 che prevede quale oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;

RICORDATO che su tale materia il CCNL Area Sanità del 19.12.2019, all'art.116 comma 3 prevede che: *nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al*

personale di cui al comma 2 lett. i), ovvero la quota riconosciuta annualmente ai dirigenti sanitari a titolo di perequazione;

VISTO il regolamento aziendale in materia di libera professione intramuraria adottato con deliberazione n. 1037 del 29/08/2018

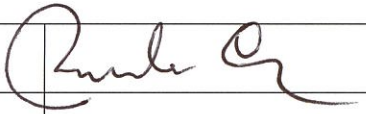
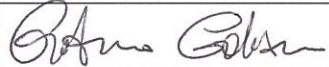
CONCORDANO quanto segue

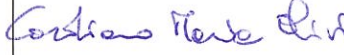
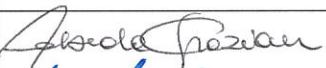

- a partire dall'anno 2022, la quota dei proventi della libera professione intramuraria destinata ai dirigenti PTA in base agli accordi aziendali vigenti, viene attribuita ai dirigenti medesimi sulla base del peso e delle relative attività dedicate all'attività di supporto alla libera professione, nei limiti del valore della quota attribuita ai dirigenti sanitari a titolo di perequazione, come segue:

Peso	Unità operative
100% quota perequazione sanitari del 2022	Gestione Risorse Umane, Direzione amministrativa di Ospedale
70% quota perequazione sanitari del 2022	Contabilità e bilancio, Sistemi informativi, Controllo di gestione, Provveditorato, economato e gestione della logistica
50% quota perequazione sanitari del 2022	tutte le altre unità operative

Eventuali residui delle risorse saranno destinati all'acquisizione da parte dell'Azienda di beni, strumentazioni e tecnologie e risorse umane, nonché al finanziamento di progetti di innovazione e iniziative formative, anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per agevolare i controlli, sempre con riferimento all'ambito del supporto tecnico amministrativo alla libera professione.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Servizi Socio Sanitari dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian	

Per la parte sindacale, i sigg.:	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Elisa Petrone	
per la FEDIR SANITA' dott.ssa Maria Oliviera Cordiano	
per la FEDIR SANITA' dott. Giorgio Bruzzo	
per la DIRER dott.ssa Fabiola Grazian	
per la CISL dott. Gianfranco Bassa	

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione		18 Maggio 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio – Sanitari Direttore UOC Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali ammesse alla contrattazione CISL FP UIL FPL FP CGIL FEDIRETS – FEDIR SANITÁ FEDIRETS – DIRER Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP FEDIRETS – FEDIR SANITÁ FEDIRETS – DIRER</p>
Soggetti destinatari		Dirigenza Area Funzioni Locali in Servizio presso l’Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		<p>Criteri per l’attribuzione della retribuzione di risultato. Criteri per l’attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell’emergenza Covid-19 (DGRV 2016 dell’08.03.2022). Criteri generali per l’attribuzione dei proventi dell’attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari.</p>
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n.524 del 25.03.2022 è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024 e Documento delle Direttive 2022.
		Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione - anni 2022-2024.
		L’Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione “Amministrazione trasparente”.
		La relazione della performance per l’anno 2020 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1) Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso aggiornare l'istituto della retribuzione di risultato per l'anno 2021 adeguandolo alle novità introdotte dal CCNL 17.12.2020.

In particolare, in applicazione dell'art. 30 CCNL 17.12.2020, è attribuita al 15% dei dirigenti (con arrotondamento per eccesso) con valutazioni (complessivamente) più elevate una retribuzione di risultato con importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la predetta percentuale, la maggiorazione sarà attribuita al personale afferente alle unità operative che hanno ottenuto il punteggio più alto nella scheda di budget e, in via residuale, in caso di ulteriore parità, al personale con il punteggio più elevato nel triennio (continuità della performance); in caso di ulteriore parità, al personale che ha ottenuto il maggior punteggio nella valutazione di un obiettivo specifico indicato in sede di negoziazione di budget (a decorrere dal 2022) e, in via residuale, si applicherà il criterio di rotazione.

Le quote annue spettanti a titolo di retribuzione di risultato sono differenziate oltre che in base ai diversi livelli di valutazione della performance, anche a seconda della tipologia di incarico ricoperto, secondo i seguenti parametri:

- Struttura Complessa peso 1,3
- Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale peso 1,2
- Struttura Semplice peso 1,1
- Incarico di natura professionale peso 1

Ai dirigenti che saranno incaricati di ricoprire, sulla base di specifici avvisi interni, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e di Data Protection Officer (DPO) è riconosciuto un importo aggiuntivo annuale di 3.000 euro ciascuno.

2) Per quanto riguarda i criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza covid-19 attribuiti all'Azienda ULSS 7 dalla Regione del Veneto con DGRV 216 dell'08.03.2022, le parti hanno concordato che l'incentivo è riconosciuto tenendo conto:

- a) dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dalle strutture secondo i seguenti parametri di impegno e responsabilità nell'ambito delle attività di supporto per l'emergenza Covid:
 - parametro 2: per elevato impegno e/o responsabilità: U.O.C. Gestione Risorse Umane, U.O.S.D. Innovazione e sviluppo, U.O.C. Distretto 2, U.O.C. Provveditorato, economato e gestione della logistica, U.O.C. Servizi tecnici e patrimoniali (incluso ingegneria clinica), e U.O.S.D. Sistemi informativi;
 - parametro 1,5: per medio impegno e/o responsabilità: tutte le restanti unità operative;
- b) del periodo di servizio lavorato nell'anno 2021.

3) Per quanto riguarda i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, le parti hanno concordato che a partire dall'anno 2022, i proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria, vengono attribuiti ai dirigenti professionali tecnici e amministrativi sulla base del peso e delle relative attività svolte in orario aggiuntivo, nei limiti comunque del valore della quota attribuita ai dirigenti sanitari a titolo di perequazione, come segue:

Peso	Unità operative
------	-----------------

100% quota perequazione sanitari del 2022	Gestione Risorse Umane, Direzione amministrativa di Ospedale
70% quota perequazione sanitari del 2022	Contabilità e bilancio, Sistemi informativi, Controllo di gestione, Provveditorato, economato e gestione della logistica
50% quota perequazione sanitari del 2022	tutte le altre unità operative

Eventuali residui saranno destinati all'acquisizione da parte dell'Azienda di beni, strumentazioni e tecnologie e risorse umane, nonché al finanziamento di progetti di innovazione e iniziative formative, anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per agevolare i controlli, sempre con riferimento all'ambito della libera professione.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse complessivamente destinate all'accordo per l'anno 2021 di cui al punto 1 dell'ipotesi ammontano ad € 172.344,51 provenienti da:

€ 71.543,06 Fondo risultato 2021 (al netto di ulteriori istituti contrattuali a carico del fondo)

€ 100.801,45 Fondo posizione 2021 (resti del fondo a consuntivo gestione 2021)

Gli incentivi di cui al punto 2. dell'ipotesi, destinati alla remunerazione dell'impegno dei dirigenti professionali tecnici e amministrativi in attività correlate all'emergenza Covid 19 sono finanziati con risorse messe a disposizione dalla Regione del Veneto con DGRV 216 del 08.03.2022 per un valore di € 18.104,00 (al netto di oneri)

Il finanziamento regionale incrementa le risorse variabile del fondo per la retribuzione di risultato 2021 e di esse si dà evidenza nel Modulo I della Relazione Tecnica Finanziaria di costituzione del fondo.

c) Effetti abrogativi

//.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del d.lgs. 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale e la maggiorazione è regolata in coerenza con il CCNL; è inoltre valorizzato con un importo aggiuntivo di € 3.000 il dirigente con incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e quello che riveste la figura di Data Protection Officer (DPO), individuati previa selezione. Così pure i criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza covid-19 (DGRV 216 dell'08.03.2022) differenziano l'importo in base all'attività svolta e ai risultati conseguiti. Infine i criteri di attribuzione dei proventi per il supporto alla libera professione intramuraria sono differenziate in base al peso e alle attività di ciascun dirigente..

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

//.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

I premi incentivanti sono corrisposti al personale come premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con l'ipotesi di accordo del 18 maggio 2022 le Parti hanno inteso:

1. Integrare la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato in applicazione dell'art 30 CCNL 17/12/2022;
2. definire i criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza covid-19 (DGRV 216 dell'08.03.2022);
3. definire i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari,

Nel presente modulo si dà evidenza della costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa - C.C.N.L. 17/12/2020 Area Funzioni Locali – Dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi, ove trovano copertura le risorse destinate dalle ipotesi di cui ai punti 1) e 2).

Le risorse rappresentate per l'anno 2021 e per l'anno 2022 sono sottoposte a certificazione del Collegio Sindacale, secondo le prescrizioni dell'art. 40 bis, D.Lgs.n. 165 del 2001.

Con riferimento all'ipotesi di accordo sui proventi dell'attività di supporto alla libera professione di cui al punto 3), il presente modulo di costituzione del Fondo "non è pertinente allo specifico accordo illustrato" in quanto trattasi di compensi finanziati con risorse interamente derivanti dai proventi della Libera Professione Intramuraria Aziendale.

In data 17/12/2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2016/2018 dell'Area Funzioni Locali che si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle aziende ed enti del comparto sanità. Il nuovo contratto prevede l'istituzione di due nuovi fondi a partire dall'anno 2021:

- Fondo retribuzione di posizione - art. 90
- Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - art. 91

Il predetto CCNL ha stabilito le fonti di finanziamento e le regole per determinare la consistenza iniziale dei fondi contrattuali, gli incrementi annuali come rappresentati nelle allegate tabelle, nonché il loro utilizzo;

I fondi in oggetto sono stati costituiti con deliberazione n.1254 dell' 01/07/2022 nel rispetto delle norme contrattuali in materia di risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, della normativa in materia di contenimento della spesa pubblica ivi comprese le disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, articolo 23, comma 2.

Si rappresentano nei successivi moduli le risorse dei fondi per la contrattazione decentrata e la loro destinazione, secondo accordo.

ANNO 2021

FONDI DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA Area delle Funzioni Locali CCNL 17/12/2020 - triennio 2016-2018

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90, CCNL 17/12/2020

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2020 (art. 90 CCNL 2016/18) € 552.732,46

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- incrementi ccnl (art. 90, comma 3, lett. a) € 10.478,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- RIA-annua personale cessato (art.90, co. 3, lett. b) €

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € -

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 563.210,46

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, art. 91 CCNL 17/12/2020

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2020 (art. 91 CCNL 2016/18) € 55.5239,03

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- Incrementi ccnl (art. 91, comma 3, lett. a) € 17.329,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € -

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 72.568,03

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90, CCNL 17/12/2020

- Non si evidenziano risorse variabili € -

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, art. 91 CCNL 17/12/2020

- Risorse DGRV 216 DEL 08/03/2022 Emergenza da Sars-Cov-2 - dirigenza PTA del SSR 18.104,00 -

- RIA - ratei personale cessato (art.91, co. 4, lett. a) € 40,34

- Totale risorse variabili € 18.144,34

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica sono state operate le decurtazioni D.Lgs 75/2017 articolo 23, comma 2, D.Lgs 25 maggio 2017 (limite risorse 2016).

Descrizione	Fondo retribuzione posizione	Fondo retribuzione risultato e incarichi	Totale
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA annua art.90, co. 3, lett. b – limite 2016			
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento Ratei RIA (art.91, co. 4, lett. a) - limite 2016		- 40,34	- 40,34
Totale decurtazioni		- 40,34	- 40,34

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità <u>al netto decurtazioni</u>	€	635.778,49
Totale risorse variabili al netto decurtazioni <u>al netto decurtazioni</u>	€	18.104,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	653.882,49

ANNO 2022

FONDI DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA
Area delle Funzioni Locali CCNL 17/12/2020 - triennio 2016-2018

III.1.5 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Anno 2022– Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90, CCNL 17/12/2020

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2020 (art. 90 CCNL 2016/18) € 552.732,46

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- incrementi ccnl (art. 90, comma 3, lett. a) € 10.478,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- RIA-annua personale cessato (art.90, co. 3, lett. b) € 2.399,28

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € -

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 565.609,74

Anno 2022 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, art. 91 CCNL 17/12/2020

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2020 (art. 91 CCNL 2016/18) € 55.5239,03

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- Incrementi ccnl (art. 91, comma 3, lett. a) € 17.329,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € -

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 72.568,03

III.1.6 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili

Anno 2022 – Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90, CCNL 17/12/2020

- Non si evidenziano risorse variabili € -

Anno 2022 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, art. 91 CCNL 17/12/2020

- Non si evidenziano risorse variabili € --

- RIA - ratei personale cessato (art.91, co. 4, lett. a) € 1.263,21

Totale risorse variabili € 1.263,21

III.1.7 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica sono state operate le decurtazioni D.Lgs 75/2017 articolo 23, comma 2, D.Lgs 25 maggio 2017 (limite risorse 2016).

Descrizione	Fondo retribuzione posizione	Fondo retribuzione risultato e incarichi	Totale
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA annua art.90, co. 3, lett. b – limite 2016	- 2.399,28		- 2.399,28
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento Ratei RIA (art.91, co. 4, lett. a) - limite 2016		- € 1.263,21	- 1.263,21
Totale decurtazioni	- 2.399,28	- € 1.263,21	- 3.662,49

III.1.8 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità <u>al netto decurtazioni</u>	€	635.778,49
1. Totale risorse variabili al netto decurtazioni <u>al netto decurtazioni</u>	€	-
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	635.778,49

III.1.9 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si rappresentano di seguito le quote del Fondo non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque destinate al finanziamento di istituti contrattuali che non possono essere oggetto di negoziazione per la loro natura obbligatoria secondo il CCNL vigente, quali ad esempio: indennità di specificità, retribuzione di posizione d'incarico parte fissa, retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ecc.

Anno 2021:

Fondo retribuzione di posizione - art. 90	
RETRIBUZIONE FISSA CCNL	211.347,06
VARIABILE AZIENDALE	161.168,48
IND.STRUTTURA COMPLESSA	89.893,47
Totale utilizzo	462.409,01

Anno 2021:

Fondo retribuzione di risultato ed altri tratt. accessori - art 91	
INDENN.INCARICO SOST.	600,00
IND. DI REPERIBILITA'	424,97
Totale utilizzo	1.024,97

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di accordo adegua la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato definendo i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale in applicazione dell'art. 30 CCNL 17/12/2020. Ha stabilito altresì la differenziazione delle quote spettanti in base anche alla tipologia dell'incarico ricoperto oltre alla valutazione della performance.

La remunerazione prevista avviene con risorse del fondo per la retribuzione di risultato ex art. 91 CCNL 17/12/2020 secondo la disciplina dell'art.30 e i criteri definiti in sede di ipotesi di accordo, entro i limiti del fondo stesso e nel rispetto dei criteri di attribuzione. Il comma 9 dell'art 91 - CCNL di riferimento - stabilisce inoltre che alle risorse disponibili del fondo per la retribuzione di risultato si sommano le risorse residue del fondo retribuzione di posizione ex art. 90, stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento. Le risorse residue sono vincolate a retribuzione di risultato con obbligo di destinazione nell'anno di competenza.

Pertanto le risorse complessivamente destinate all'accordo per l'anno 2021 di cui al punto 1 dell'ipotesi ammontano ad € 172.344,51 provenienti da:

- € 71.543,06 Fondo risultato 2021 (al netto di ulteriori istituti contrattuali a carico del fondo)
- € 100.801,45 Fondo posizione 2021 (resti del fondo a consuntivo gestione 2021)

Gli incentivi di cui al punto 2. dell'ipotesi, destinati alla remunerazione dell'impegno dei dirigenti professionali tecnici e amministrativi in attività correlate all'emergenza Covid 19 sono finanziati con risorse messe a disposizione dalla Regione del Veneto con DGRV 216 del 08.03.2022 per un valore di € 18.104,00 (al netto di oneri)

Il finanziamento regionale incrementa le risorse variabile del fondo per la retribuzione di risultato 2021 e di esse si dà evidenza nel precedente Modulo I di costituzione del fondo.

Le risorse dei fondi contrattuali 2021 risultano pertanto complessivamente destinate al finanziamento di istituti contrattuali specificamente individuati dal CCNL di riferimento e dalle contrattazioni integrative.

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non si evidenziano ad oggi risorse ancora da destinate per le annualità in oggetto

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2021

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 463.433,98
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 190.448,51
Risorse retribuzione risultato	71.543,06
Resti F.do posizione art. 91 co.9 CCNL 17/12/2020	100.801,45
Risorse DRGV 216/2022 - Premialità Covid - 19	18.104,00
	190.448,51
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 653.882,49

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. *Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi. Pertanto anche le risorse destinate dal presente accordo per la retribuzione di risultato trovano copertura entro i limiti dei relativi fondi nel rispetto dei criteri di attribuzione.

b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

-le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del d.lgs. 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale e la maggiorazione è regolata in coerenza con il CCNL; è inoltre valorizzato con un importo aggiuntivo di € 3.000 il dirigente con incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e quello che riveste la figura di *Data Protection Officer* (DPO), individuati previa selezione. Così pure i criteri per l'attribuzione delle risorse finalizzate a remunerare i dirigenti impegnati nell'emergenza covid-19 (DGRV 216 dell'08.03.2022) differenziano l'importo in base all'attività svolta e ai risultati conseguiti. Infine i criteri di attribuzione dei proventi per il supporto alla libera professione intramuraria sono differenziate in base al peso e alle attività di ciascun dirigente.

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:*

Parte non pertinente

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Anno 2021

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€	635.778,49
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€	18.104,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	653.882,49

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€	463.433,98
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€	190.448,51
Risorse retribuzione risultato		71.543,06
Resti F.do posizione art. 91 co.9 CCNL 17/12/2020		100.801,45
Risorse DRGV 216/2022 - Premialità Covid - 19		18.104,00

Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€	653.882,49

Confronto con il fondo certificato l'anno immediatamente precedente a quello oggetto di contrattazione

Anno 2020

- -Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€	635.778,49
- -Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	€	104.279,99
- -Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	
- -Totale poste di certificazione del Fondo sottoposte a certificazione	€	740.058,48

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2022, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane al Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base ad un processo di elaborazione di stima del costo complessivo del personale (con riferimento anche al Piano dei Fabbisogni di Personale) che tiene conto anche delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi, degli obiettivi di costo regionale e della spesa complessiva del personale.

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni e l'eventuale aggiornamento dei costi e delle risorse di competenza in occasione dei CEPA trimestrali.

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi oggetto di certificazione e della spesa complessiva del personale.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

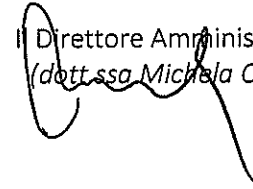
Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da evidenza della gestione e dell'utilizzo dei diversi fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. Consente altresì di accertare eventuali economie di gestione del fondo.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le previsioni di costo del personale registrate nel BPEO 2022, pari ad € 189.990.694,27, ricomprendono le

risorse costituite dei fondi contrattuali 2022 e relativi oneri. Esse sono oggetto di verifica ed aggiornamento in occasione dei C.E.P.A. trimestrali.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti non ancora liquidate sono invece allocate in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti" e i correlati oneri riflessi previdenziali, a carico dell'Azienda, trovano copertura sotto la voce "D.X) Debiti V/Istituti Previdenziali assistenziali e sicurezza sociale".


Il Direttore Amministrativo
(dott.ssa Daniela Conte)