

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 819 /Reg. D.G.

Bassano del Grappa, 06/05/2022

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

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

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

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 31.03.2022 con le OO.SS. Dirigenza Area Sanita` in materia di criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri generali e modalita` di attribuzione della retribuzione di risultato correlato alla performance ed elevazione dell'indennita` di pronta disponibilita` ai sensi dell'art. 7, comma 5), lett. a), b) ed e) del CCNL 19.12.2019 triennio 2016-2018

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
f.to 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.

Il Dirigente, Direttore f.f. della 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, regolamentare: f.to Cristiano Galizian

Il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" riferisce che:

- in data 27.01.2022 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. della Dirigenza dell'Area Sanità, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;
 - criteri generali e modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlato alla performance;
 - elevazione dell'indennità di pronta disponibilità;
- in data 21.02.2022 con nota prot. nr. 15284/22, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 19.12.2019 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 3 del 22.02.2022, 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 31 marzo 2022 le parti, hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
- 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 delle relazioni 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.

Visti:

- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33;
- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 150/2009;
- l'art. 8 del CCNL 19.12.2019 della Dirigenza Area Sanità;

sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche risultanti dall'istruttoria, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane", in qualità di dirigente responsabile del procedimento, propone:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 31.03.2022 in materia di criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri generali e modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlato alla performance ed elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ai sensi dell'art. 7, comma 5), lett. a), b) ed e) del CCNL 19.12.2019 triennio 2016-2018;
- di prendere atto delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria allegata al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso, e 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;

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Visto l'art. 32 della L.R. 9/9/99 n. 46, recante disposizioni sul controllo degli atti delle Aziende Sanitarie;

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 31.03.2022 in materia di criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri generali e modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlato alla performance ed elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ai sensi dell'art. 7, comma 5), lett. a), b) ed e) del CCNL 19.12.2019 triennio 2016-2018, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto:
 - delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
 - della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
3. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di dare attuazione al presente provvedimento e di procedere alla pubblicazione sul sito aziendale oltre alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane 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 delle relazioni tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
6. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 43 del 27.1.2010.



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 31.03.2022 alle ore 16.00, presso la sede dell'Azienda ULSS 7 "Pedemontana" ha luogo l'incontro con le OO.SS. Area Sanità, convocate con nota prot. n. 27102 del 24.03.2022 per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale in materia di retribuzione di risultato anno 2021 - Area Sanità, siglato in ipotesi in data 27.01.2022, preso atto che nella seduta del 22.02.2022 il Collegio Sindacale ha esaminato la relazione senza rilievi, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio, con verbale n.3.

| Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.: | presenti |
|--|-----------------|
| Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte | X |
| Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio | |
| Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Alessandra Corò | |
| Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello | X |
| Direttore f.f. UOC Direzione Medica Bassano dott. Antonio Antico | X |
| Direttore f.f. UOC Direzione Medica Santorso dott. Flavio Sanson | X |
| Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato | |
| Direttore Distretto 2 f.f. dott. Francesco Calcaterra | |
| Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian | X |
| per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.: | |
| per ANAAO ASSOMED | X |
| per CIMO | X |
| per FP CGIL | X |
| per FEDERAZIONE CISL MEDICI | |
| per UIL FPL | |
| per AAROI EMAC | X |
| per FVM | X |
| per FASSID | X |
| per FESMED | |
| per ANPO ASCOTI FIALS MEDICI | |

E' presente anche la dott.ssa Sara Baldassin dell'UOC Gestione Risorse Umane. Al termine della discussione le parti sottoscrivono il seguente accordo.

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

C.C.N.L. AREA SANITA' TRIENNIO 2016-2018: RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021.

LE PARTI

RICORDATO che il CCNL dell'Area Sanità triennio 2016-2018 del 19.12.2019 si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art.7 CCNQ 13.07.2016;

RICHIAMATO l'art. 7, comma 5, lett. b) del predetto CCNL, in base al quale sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale anche i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato di cui all'art.93 del medesimo CCNL;

VISTO il CCIA del 6 febbraio 2018, che, tra l'altro, ha disciplinato in modo uniforme l'istituto della retribuzione di risultato dei dirigenti medici e veterinari dell'ULSS 7 a decorrere dall'anno 2018;

RICORDATO che con il successivo CCIA del 1 ottobre 2019 è stata confermata l'adozione della scheda di valutazione individuale, nonché modificato il metodo di calcolo della performance individuale;

RICHIAMATA altresì il successivo CCIA del 19 ottobre 2020 che ha confermato la predetta disciplina anche per l'anno 2020 con estensione della stessa ad ogni dirigente dell'Area Sanità, in applicazione dell'art.93 del CCNL 19.12.2019;

RICORDATO inoltre che con il predetto CCIA del 19 ottobre 2020 si è data applicazione all'art. 93 comma 2 e art. 93 commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019 per quanto concerne, rispettivamente:

- la correlazione della retribuzione di risultato all'incarico svolto;
- la maggiorazione della retribuzione di risultato non inferiore al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate;

PRESO ATTO inoltre che il totale delle risorse a valere sui fondi contrattuali aziendali per l'anno 2021 sono così quantificati:

| Stima risorse per incremento fondi contrattuali anno 2021 in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019 (c.d. "Calabria") - <i>v. nota Regione Veneto del 02/08/2021</i> | | |
|---|--------------|---|
| al F/do per la retribuzione degli incarichi - anno 2021 | 638.031,99 € | importo stimato da verificare al 31.12.2021 |
| al F/do per retribuzione delle condizioni di lavoro - anno 2021 | 105.859,17 € | importo stimato da verificare al 31.12.2021 |
| al F.do per la retribuzione di risultato - anno 2021 | 105.219,84 € | importo stimato da verificare al 31.12.2021 |
| TOT | 849.111,00 € | |

| Fondi anno 2021 | valore fondo | incremento DL Calabria | nuovo valore comprensivo incremento DL Calabria |
|--|-----------------|---------------------------|--|
| F/do per la retribuzione degli incarichi | 11.612.120,91 € | 638.031,99 € | 12.250.152,90 € |
| F/do per retribuzione delle condizioni di lavoro | 2.102.572,84 € | 105.859,17 € | 2.208.432,01 € |
| F.do per la retribuzione di risultato | 1.934.409,16 € | 105.219,84 € | 2.039.629,00 € |

RICORDATO infine che con il citato CCIA del 19 ottobre 2020 le risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2020 sono state destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo le "Linee generali di indirizzo in attuazione dell'art.6 CCNL dirigenza Area Sanità del 19.12.2019" recepite con DGRV 1250/2020 ove è previsto che "nell'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità dovranno essere maggiormente valorizzati i dirigenti chiamati in servizio durante il turno in relazione alla frequenza di chiamata;

A
G
M
S
L
P
R

RICORDATO, altresì, che in data 26 ottobre 2021, si è tenuto un incontro sindacale per la condivisione dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato che si è concluso con la mancata sottoscrizione del verbale di accordo da parte di alcune sigle sindacali;

INTESO, ora, necessario procedere alla condivisione dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato e nell'elevazione della predetta indennità di pronta disponibilità secondo le modalità operative che le parti stabiliscono di concordare di seguito in coerenza con quanto definito dalla predetta DGRV 1250/2020;

CONCORDANO

1. di confermare per l'anno 2021 la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato di cui al Regolamento approvato con CCIA del 6 febbraio 2018, così come modificato dai successivi CCIA del 1 ottobre 2019 e CCIA del 19 ottobre 2020;
2. di confermare pertanto che all'art.8 del Regolamento "Parametri del modello", la tabella "Peso quote individuali" è così definita:

Peso quote individuali

| Categoria | Peso base x dip. |
|----------------------------|------------------|
| Dirigente Incarico UOC | 2,00 |
| Dirigente Incarico UOSD-CD | 1,80 |
| Dirigente Incarico UOS-CC | 1,60 |
| Dirigente Incarico C1-C2 | 1,40 |
| Dirigente Incarico C3-C4 | 1,20 |
| Dirigente Incarico D | 1,00 |

3. di confermare la maggiorazione della retribuzione di risultato non inferiore al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate prevista dall'art.93 commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019, destinandovi il 2% delle risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato;
4. di confermare pertanto la tabella "Suddivisione fondo" di cui all'art.8 "Parametri del modello", così come segue:

Suddivisione fondo

| Quota fondo | Anno 2021 |
|-------------|-----------|
| Qorg | 82% |
| Qc | 2% |
| Qm | 2% |
| Qp | 12% |
| Qmagg | 2% |

5. di confermare nel 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato la quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8 % dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata; qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la predetta percentuale, la maggiorazione sarà

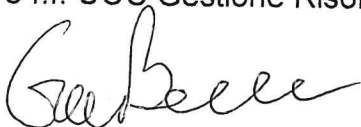
attribuita al personale afferente alle unità operative che hanno ottenuto il punteggio più alto nella scheda di budget e, in via residuale, in caso di ulteriore parità, al personale con credito orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento superiore a 0. Per l'anno 2022, le parti si impegnano a concordare, nel corso di un prossimo incontro sindacale, criteri alternativi che non valorizzino, ancorché in via residuale, il credito orario maturato dal personale;

6. di prendere atto che in applicazione dell'art.95, comma 11 del CCNL 19.12.2019 le risorse disponibili sul Fondo per la retribuzione di risultato verranno ripartite tra le categorie dei dirigenti medici, veterinari e sanitari in modo tale da garantire quote proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti per le medesime categorie nell'anno 2019;
7. di confermare altresì che in applicazione dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 - che prevede l'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza - le eventuali risorse residue del Fondo per la retribuzione degli incarichi dell'anno 2021 (qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente) integrano le risorse del Fondo di Risultato 2021 con le modalità di cui al precedente punto 4.;
8. di stabilire che in applicazione del CCIA del 19 ottobre 2020 le risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2020 sono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo le "Linee generali di indirizzo in attuazione dell'art.6 CCNL dirigenza Area Sanità del 19.12.20219" recepite con DGRV 1250/2020 ove è previsto che "nell'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità dovranno essere maggiormente valorizzati i dirigenti chiamati in servizio durante il turno in relazione alla frequenza di chiamata", secondo quanto indicato nella tabella in allegato al presente accordo, di cui fa parte integrante e sostanziale;
9. di stabilire infine che anche le eventuali risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2021 sono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo i medesimi criteri definiti per l'anno 2020;

Letto approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Alessandra Corò
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello
Direttore f.f. UOC Direzione Medica Bassano dott. Antonio Antico
Direttore f.f. UOC Direzione Medica Santorso dott. Flavio Sanson
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato
Direttore f.f. Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra
Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian



Dirigenti Sanitari per Fascia di Chiamate in servizio durante PD
 Periodo di riferimento: 01/01/2020 - 31/12/2020

| N di Dirigenti Sanitari | N di Chiamate | FASCIA | Peso per maggiorazione | Importo Maggiorato per Turno |
|-------------------------|----------------------|--------|------------------------|------------------------------|
| 105 | da 0 a 5 chiamate | A | 1,00 | 32,10 € |
| 81 | da 6 a 24 chiamate | B | 1,33 | 35,88 € |
| 58 | da 25 a 49 chiamate | C | 1,67 | 39,77 € |
| 61 | da 50 chiamate in su | D | 2,00 | 43,55 € |

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

seur

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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 | | 27 Gennaio 2022 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2021 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore f.f. UOC Direzione Medica P. O. Bassano del Grappa; Direttore f.f. UOC Direzione Medica P. O. Santorso; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7; Organizzazioni sindacali Area Sanità ammesse alla contrattazione ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL FEDERAZIONE CISL MEDICI UIL FPL AAROI EMAC FVM FASSID FESMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI Organizzazioni sindacali firmatarie CIMO FP CGIL AAROI EMAC FVM FASSID |
| Soggetti destinatari | | Personale Dirigente Area Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana |
| Materie trattate dal contratto integrativo | | Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri generali e modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlato alla performance ed elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. a) b) ed e) del CCNL 19.12.2019 triennio 2016-2018. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e | Intervento dell'Organo di controllo interno | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale. |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| successivi alla contrattazione | 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.107 del 29.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022., in conformità a quanto previsto dal D. lgs. n. 150 del 27.10.2009 e dalle Linee di Indirizzo definite dalla Regione Veneto con DRGV n.140 del 16.02.2016; con deliberazione n. 102 del 27.01.2021, è stato adottato il Piano della Performance 2021-2023. |
| | | Con deliberazione n. 523 del 30.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021 – 2023. |
| | | 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

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso confermare per l'anno 2021 la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato di cui al Regolamento approvato con CCIA del 6 febbraio 2018, così come modificato dai successivi CCIA del 1 ottobre 2019 e CCIA del 19 ottobre 2020.

Le Parti hanno inoltre adeguato la predetta disciplina per quanto concerne i seguenti punti:

- il 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato quale quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8% dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata; 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 credito orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento superiore a 0;

Le parti hanno altresì confermato che in applicazione dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 - che prevede l'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza – le eventuali risorse residue del Fondo per la retribuzione degli incarichi dell'anno 2021 (qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente) integrano le risorse del Fondo di Risultato 2021;

Infine, hanno stabilito che in applicazione del CCIA del 19 ottobre 2020 le risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2020 sono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo le "Linee generali di indirizzo in attuazione dell'art.6 CCNL dirigenza Area Sanità del 19.12.2019" recepite con DGRV 1250/2020 ove è previsto che "nell'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità dovranno essere maggiormente valorizzati i dirigenti chiamati in servizio durante il turno in relazione alla frequenza di chiamata", secondo quanto indicato nella tabella in allegato al presente accordo, di cui fa parte integrante e sostanziale; le eventuali risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2021 sono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo i medesimi criteri definiti per l'anno 2020;

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del fondo di retribuzione di risultato e i residui del fondo incarichi vengono destinate a remunerare la premialità correlata alla performance organizzativa e individuale; le risorse residue del fondo condizioni di lavoro vengono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità.

c) Effetti abrogativi

//.

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

L'ipotesi di accordo è coerente con le previsioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale ai fini della corresponsione degli incentivi ai sensi del d.lgs. 150/2009. Infatti la retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale; Inoltre è stata confermata la quota di maggiorazione della retribuzione di risultato introdotta dal precedente CCIA del 30.09.2020, stabilendo altresì che qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la percentuale dell'8%, 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 credito orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento superiore a 0.

La corresponsione del riconoscimento economico è condizionato alla validazione da parte dell'OIV.

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

Parte non pertinente.

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 in funzione al raggiungimento dei risultati della struttura e della scheda di valutazione.

Il Direttore Amministrativo

(dott. ~~Isabella~~ ~~Conte~~)
Aralchea
BSS n.7
Regionale del Veneto
Piemontana

Relazione Tecnico Finanziaria

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

Con l'ipotesi di accordo del 27 gennaio 2022 le Parti hanno inteso:

- confermare per l'anno 2021 la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato;
- definire i criteri per l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità secondo le "Linee generali di indirizzo in attuazione dell'art. 6 CCNL dirigenza Area Sanità del 19.12.2019" recepite con DGRV 1250/2020;

Nel presente modulo si dà evidenza dei fondi contrattuali aziendali – Area Sanità C.C.N.L. 19.12.2019, oggetto del presente accordo, costituiti per l'anno 2021 con delibera n. 2111 del 03.12.2021 e sottoposti a contestuale certificazione da parte del Collegio.

Con delibera 2111/2021 si dà evidenza altresì dei fondi contrattuali 2019 e 2020 per i quali il Collegio ha già certificato la compatibilità economica finanziaria.

I fondi costituiti sono:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94);
- Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95);
- Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96);

I fondi sono stati quantificati 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. In particolare si è tenuto conto:

- dell'art. 11, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n.35 (c.d. "Decreto Calabria) secondo cui a decorrere dal 2019 il limite definito dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato in aumento o diminuzione per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018. La Regione del Veneto con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n. 80/2021 ha reso noto gli obiettivi di costo per l'anno 2021 e gli incrementi da imputare ai relativi fondi in base al calcolo del personale aggiuntivo. I valori 2021 sono da intendersi provvisori.
- della riduzione delle risorse trasferite ad Azienda Zero in applicazione all'Accordo stipulato con le OO.SS. ex art.47 Legge 428/1990. Azienda Zero con nota prot. n. 5234 del 24.4.2018, ha comunicato per le aree dirigenziali le riduzioni dei fondi a regime e quelle da effettuare nella prima fase dell'anno 2018. Con successiva nota prot. n. 19293 del 14.08.2020 ha comunicato le riduzioni 2020. La quota da trasferire per l'anno 2021, come da recente nota prot. n. 35513 del 31/12/2021, sarà motivo di adeguamento e aggiornamento dei fondi 2021. Si evidenziano nella successiva tabella, le risorse della dirigenza sanitaria, ad oggi, complessivamente trasferite:

| Ruolo | Valore massimo a regime | Riduzione effettuata |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Dirigenti medici e veterinari | 51.051,06 | 34.278,28 al 31/12/2020 |
| | | 8.386,39 riduzione 2021 |
| | | 42.664,67 Totale |
| Dirigenti sanitari | 8.433,33 | 6.698,15 |

- del calcolo dei risparmi RIA con riferimento al personale cessato che viene interamente azzerato per effetto dei limiti del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e pertanto non può essere portato ad incremento dei relativi fondi contrattuali.

Nell'effettiva disponibilità dei fondi si è infine tenuto conto:

- dell'applicazione dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs 165/2001 per il recupero delle maggiori somme erogate, secondo il piano deliberato dal Commissario n. 1566 del 06/11/2019 (Sentenza della Suprema Corte di Cassazione - Sezioni Unite Civili - R.G.N. 18677/2012 – 30222);
- dell'art. 71, comma 1, L. 133/2008 (c.d. legge Brunetta) che detta disposizioni circa il trattamento economico dei dipendenti in caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni. L'importo annuale da rendere indisponibile è calcolato a consuntivo e riportato in calce alla tabella fondi.

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

ANNO 2021 – FONDI DIRIGENZA SANITARIA

CCNL Area Sanità 19/12/2019

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

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL19.12.2019

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2019 (art. 94, comma 2 CCNL) € 11.484.129,30

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- incrementi ccnl (art. 94, comma 3, lett. a) € 153.946,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- RIA personale cessato (art.94, co. 3, lett. b) art. 50, co. 2, lett. d) 8.6.2000 € 171.403,44
- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € 638.031,99

- **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 12.447.510,73**

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2019 (art. 95, comma 2 CCNL) € 1.898.265,39

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- Incrementi ccnl (art. 95, comma 3, lett. a) € 100.750,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni € 105.219,84

-

- **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 2.104.235,23**

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2019 (art. 96, comma 2 CCNL) € 1.905.476,75

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- Incrementi ccnl (art. 96, comma 3, lett. a)) € 201.500,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- Art 11 c 1 DL 35/19 – “Decreto Calabria” Finanz. regionale per nuove assunzioni € 105.859,17

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 2.212.835,92

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL19.12.2019

- Non si evidenziano risorse variabili € -

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

- Non si evidenziano risorse variabili € -

- RIA personale cessato (art.95, co. 4, lett. a) art. 50, co. 2, lett. d) 8.6.2000 € 85.225,53

Anno 2021 – Fondo per la retribuzione condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

- Non si evidenziano risorse variabili € -

- Totale risorse variabili € 85.225,53

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).

I fondi sono stati inoltre ridotti delle risorse trasferite ad Azienda Zero ex art. 47 L. 428/1990 come indicate al Titolo III.1 - Modulo I, precisando che la riduzione 2021 sarà oggetto di adeguamento e aggiornamento dei relativi fondi 2021 (sezione III.2.1 “risorse non disponibili”). Tra le decurtazioni si annovera la quota annua ex art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/01 dovuta al recupero delle maggiori somme erogate alla Dirigenza Sanitaria non medica a seguito della Sentenza delle Sezioni Unite Civili R.G.N. 18677/2012-30222 ud. 12 settembre 2017, dep. 15 dicembre 2017 (Deliberazione del Commissario n. 1566 del 06/11/2019)

| Descrizione | Fondo retribuzione incarichi | Fondo retribuzione risultato | Fondo retribuzione condiz. lavoro | Totale |
|---|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA art.94, co. 3, lett. b – limite 2016 | 171.403,44 | | | 171.403,44 |
| D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento RIA (art.95, co. 4, lett. a) - limite 2016 | | 85.225,53 | | 85.225,53 |
| Trasferimento Risorse ad Azienda Zero, ex art. 47 L. n. 428/1990 | 25.954,39 | 10.618,13 | 4.403,91 | 40.976,43 |
| Art. 40 co. 3 D.Lgs 165/01 (rif.delib. 1566/2019) – decurtazione quota annua | | 53.988,10 | | 53.988,1 |
| Totale decurtazioni | 197.357,83 | 149.831,76 | 4.403,91 | 351.593,50 |

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:

1. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto decurtazioni € 16.498.213,91
2. Totale risorse variabili al netto decurtazioni al netto decurtazioni € -
3. Totale Fondo sottoposto a certificazione € 16.498.213,91

III.1.5 - 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 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 2020:

| FONDO PER LA RETRIBUZIONE CONDIZIONI LAVORO 2020 | |
|---|---------------------|
| RISORSE DEL FONDO | 2.298.677,04 |
| TOTALE RISORSE | 2.298.677,04 |
| (INDENN.) POLIZIA GIUDIZ./PARTE A) PENS. | 27.112,85 |
| (INDENNITA') DI REPERIBILITA' | 383.086,21 |
| (INDENNITA') GUARDIA NOTTURNA/FESTIVA | 699.400,00 |
| (INDENNITA') GUARDIA PS NOTTURNA/FESTIVA | 59.880,00 |
| (INDENNITA') RISCHIO RADIOLOGICO | 56.075,91 |
| (INDENNITA') SERVIZIO FESTIVO | 87.514,02 |
| (INDENNITA') SERVIZIO NOTTURNO | 1.096,00 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAOR.NOTT.O FES. | 43.273,28 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAORD.NOTT.FEST. | 8.998,52 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. DIURNO | 235.396,73 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. FEST. | 131.042,80 |
| IND.SERV.PRONTA DISPONIB.MAGGIORATA | 6.639,49 |
| TOTALE COSTI | 1.739.515,81 |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | 559.161,23 |
| <i>Risorse destinate dall'ipotesi di accordo all'elevazione indennità Pronta Disponibilità 2020</i> | <i>559.161,23</i> |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | - |

Anno 2021:

| FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI 2021 | |
|---|----------------------|
| RISORSE DEL FONDO | 12.250.152,90 |
| TOTALE RISORSE | 12.250.152,90 |
| (F.DO POSIZIONE):IND.STRUTTURA COMPLESSA | 590.402,24 |
| (F.DO POSIZIONE):IND.SPECIFICITA' MEDICA | 3.962.853,75 |
| (INDENN.) DIRIG. VET./SPECIFICITA' MED. | 197.391,75 |
| (F.DO POSIZIONE):RETRIBUZIONE FISSA CCNL | 3.364.940,81 |
| (F.DO POSIZIONE):MINIMA UNIFICATA | - |
| (F.DO POSIZIONE):VARIABILE AZIENDALE | 1.197.870,92 |
| CLAUSOLA DI GARANZIA ART.92 | 2.587,62 |
| TOTALE COSTI | 9.316.047,09 |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | 2.934.105,81 |
| Previsione ulteriore spesa 2021 graduazione max incarichi CCIAA 19/12/2019 e CCIAA 19/10/2020 (come spesa 2020 da valorizzare a consuntivo) | 650.000,00 |
| <i>Risorse destinate al Fondo retribuzione di risultato anno 2021</i> | <i>2.284.105,81</i> |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | - |

| FONDO PER LA RETRIBUZIONE CONDIZIONI LAVORO 2021 | |
|---|---------------------|
| RISORSE DEL FONDO | 2.208.432,01 |
| TOTALE RISORSE | 2.208.432,01 |
| (INDENN.) POLIZIA GIUDIZ./PARTE A) PENS. | 28.521,46 |
| COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO DIURNO | 144,90 |
| (INDENNITA') SERVIZIO NOTTURNO | 1.175,41 |
| (INDENNITA') GUARDIA NOTTURNA/FESTIVA | 653.814,05 |
| (INDENNITA') GUARDIA PS NOTTURNA/FESTIVA | 160.316,18 |
| (INDENNITA') SERVIZIO FESTIVO | 75.541,15 |
| (INDENNITA') RISCHIO RADIOLOGICO | 74.068,10 |
| (INDENNITA') DI REPERIBILITA' | 383.037,15 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. DIURNO | 254.726,45 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAOR.NOTT.O FES. | 48.509,95 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. FEST. | 123.112,86 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAORD.NOTT.FEST. | 9.190,01 |
| IND.SERV.PRONTA DISPONIB.MAGGIORATA | 5.828,72 |
| TOTALE COSTI | 1.817.986,39 |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | 390.445,62 |
| <i>Risorse destinate dall'ipotesi di accordo all'elevazione indennità Pronta Disponibilità 2021</i> | 390.445,62 |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | - |

| FONDO PER LA RETRIBUZIONE RISULTATO 2021 | |
|---|---------------------|
| RISORSE DEL FONDO | 2.178.842,63 |
| Art. 40 co. 3 D.Lgs 165/01 – Quota annua | - 53.988,10 |
| TOTALE RISORSE | 2.124.854,53 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO (A) | 769.382,32 |
| RETRIBUZIONE RISULTATO PROGETTI AZIEN. | 141.037,30 |
| INDENN.INCARICO SOST. | 18.203,22 |
| TOTALE COSTI | 928.622,84 |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | 1.196.231,69 |
| Trasf. risorse quota 2021 Azienda Zero (prot. 35513 del 31/12/2021) | - 8.386,39 |
| <i>Risorse destinate dall'ipotesi di accordo a Premialità, Progettualità, Maggiorazione Premio Individuale 2021</i> | 1.187.845,30 |
| DISPONIBILITA' DEL FONDO | - |

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

Con l'ipotesi di accordo del 27 gennaio 2022 le Parti hanno stabilito di:

- confermare per l'anno 2021 la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato di cui al Regolamento approvato con CCIA del 6 febbraio 2018, così come modificato dai successivi CCIA del 1 ottobre 2019 e CCIA del 19 ottobre 2020;
- adeguare la predetta disciplina per quanto concerne i seguenti punti:
 - il 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato quale quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8% dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata; 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 credito orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento superiore a 0;
- confermare che in applicazione dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 - che prevede l'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza – le eventuali risorse residue del Fondo per la retribuzione degli incarichi dell'anno 2021 (qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente) integrano le risorse del Fondo di Risultato 2021 per un importo stimato di € 2.284.105,81.
- Stabilire che in applicazione del CCIA del 19 ottobre 2020 le risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2020 sono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo le "Linee generali di indirizzo in attuazione dell'art.6 CCNL dirigenza Area Sanità del 19.12.2021" recepite con DGRV 1250/2020 ove è previsto che "nell'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità dovranno essere maggiormente valorizzati i dirigenti chiamati in servizio durante il turno in relazione alla frequenza di chiamata", secondo quanto indicato nella tabella in allegato al presente accordo, di cui fa parte integrante e sostanziale; le eventuali risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro per l'anno 2021 sono destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità del medesimo anno, secondo i medesimi criteri definiti per l'anno 2020. Le risorse destinate alla remunerazione di tale istituto in base alla disponibilità del relativo fondo (punto III.2.1) sono le seguenti (ultima elaborazione stipendi del 31.12.2021):

| | |
|--|--------------|
| • Elevazione Indennità pronta Disponibilità 2020 | € 559.161,23 |
| • Elevazione Indennità pronta Disponibilità 2021 | € 390.445,62 |

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

parte non pertinente

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

Anno 2020

| | |
|---|----------------|
| - Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo | € 1.739.515,81 |
| - Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | € 559.161,23 |
| - Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € - |
| - Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione | € 2.298.677,04 |

Anno 2021

| | |
|---|-----------------|
| - Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo | € 12.635.817,18 |
| - Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (2.284.105,81+390.445,62+1.187.845,30) | € 3.862.396,73 |
| - Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € - |
| - Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione | € 16.498.213,91 |

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 a premialità e all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità 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.

Con l'ipotesi di CCIA si è confermata la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato di cui al CCIA del 6 febbraio 2018, come modificato dai successivi CCIA del 1 ottobre 2019 e CCIAA del 19 ottobre 2020. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale.

La maggiorazione del premio della performance individuale di cui all'art. art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018 viene attribuita secondo le modalità definite dal presente accordo confermando nel 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato la quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8 % dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata; 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 credito orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento superiore a 0.

L'attribuzione delle progettualità avviene a seguito di attestazione del Responsabile del Servizio del raggiungimento degli obiettivi sulla base di specifici indicatori di risultato e del parere positivo dell'OIV.

La corresponsione del riconoscimento economico è come di consueto condizionata alla validazione da parte dell'OIV.

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 | € | 16.498.213,91 |
| Totale risorse variabili sottoposto a certificazione | € | - |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € | 16.498.213,91 |

| | | |
|---|---|---------------|
| Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia | € | 12.635.817,18 |
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (2.284.105,81+390.445,62+1.187.845,30) | € | 3.862.396,73 |
| Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € | - |
| Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione | € | 16.498.213,91 |

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

Anno 2020

| | | |
|---|---|---------------|
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione | € | 15.832.817,21 |
| Totale risorse variabili sottoposto a certificazione | € | 2.482.276,83 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € | 18.315.094,04 |

| | | |
|--|---|---------------|
| Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia | € | 17.755.932,81 |
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | € | 559.161,23 |
| Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € | - |
| Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione | € | 18.315.094,04 |

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 2021, 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

Per l'anno 2021 sono state aggiornate le previsioni di costo del personale nel 4° CEPA 2021, pari ad € 188.253.077,40 comprensive delle risorse 2021 destinate dal presente accordo al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri.



Il Direttore Amministrativo

(dott.ssa Michela Conte)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'Albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/94 n. 56).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 43 del 27/1/2010.

Bassano del Grappa, li 09/05/2022

f.to *IL RESPONSABILE*
U.O.C. AFFARI GENERALI
O FUNZIONARIO DELEGATO

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.



DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 819 del 06/05/2022
