

REGIONE DEL VENETO



ULSS5  
POLESANA

Rovigo, 30 MAG. 2024

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

Prot. n. 48884/II

Al Collegio Sindacale

**Oggetto: *Trasmissione Ipotesi di Accordo – Elemento di Garanzia della retribuzione Personale in Distacco – Art. 11.***

Si trasmette in allegato ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.lgs 165/2001, la relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria dell'Ipotesi di Accordo relativo all'art. 11 c. 1 lett b) CCNL 2.11.2022 "Elemento di Garanzia della Retribuzione Personale in Distacco"

Cordiali saluti.

Il Responsabile della  
UOS GESTIONE ECONOMICA  
Dott.ssa Monica Cattelan

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

	<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>VERBALE di contrattazione: Elemento di Garanzia della Retribuzione Personale in distacco – art. 11 c. 1 l. b) CCNL 2.11.2022</b>
	<b>Periodo temporale di vigenza</b>	A decorrere dalla data di decorrenza della Contrattazione Integrativa –
	<b>Composizione della delegazione trattante</b>	OO.SS. Area del personale del Comparto  Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'area del Comparto
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	-Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi - art. 107 CCNL 02.11.2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</b>  Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026 e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024;</p> <p><b>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2024-2026)?</b>  ✓ Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024;</p> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</b>  ✓ Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</b>  In data 28.06.2023 è stata adottata la DDG n. 871 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2022". La Relazione alla Performance 2022 è stata validata dall'OIV il 06.07.2022 entro il termine previsto dalla DGRV 16.02.2016 n. 140  Il ciclo della Performance anno 2023 si concluderà entro il mese di giugno 2024.</p>
--	---	---

## Modulo 2 –

### Illustrazione dell'articolato del contratto

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

In data 2 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area del Comparto Sanità, relativo al triennio 2019/2021. Il CCNL ha innovato il previgente assetto organizzativo ed economico dal sistema di classificazione del personale al sistema degli incarichi, ha aggiornato il sistema indennitario offrendo al personale dipendente nuove opportunità di crescita professionale.

L'art. 11 del CCNL 02.11.2022 disciplina la composizione del trattamento economico del personale in distacco sindacale:

- a) Stipendio, assegni personali e Ria in godimento, differenziali economici di professionalità, indennità di incarico, indennità di qualificazione professionale, indennità di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica;
- b) Di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali e del Fondo premialità e condizioni di lavoro

con esclusione delle voci di cui al punto a) a carico dei fondi, delle indennità per condizioni di lavoro, bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 102 c. 3 l. d) e di cui all'art. 103 c. 5 lett d)

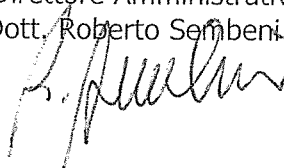
Con il presente accordo si stabilisce che l'elemento di garanzia della retribuzione per il personale in distacco è pari al 90%

Rovigo, 30.05.2024

UFFICIO AMMINISTRATIVO - AZIENDA ULSS 5 VENETA  
Dirigente  
Unità O.C. Contabilità - Bilancio  
Dot.ssa Silvia Zanini

Dot.ssa Patrizia Davi

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Roberto Sembeni



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

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

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

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA****Art. 11 – Elemento di garanzia della retribuzione del Personale in Distacco*****III.1 - Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa***

Si rinvia allo schema di costituzione dei fondi provvisori del Comparto anno 2024 - DDG n. 511 del 17.04.2024 Certificati dal Collegio Sindacale in data 28.05.2023:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali<br>(art. 102 del CCNL 02.11.2022) | € 11.734.122,34 |
| - Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2012)                               | € 10.196.047,13 |

**III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2023****Sezione I-II-III- IV –V - VI Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Con il Verbale oggetto della presente Relazione si stabilisce che l'elemento di garanzia di cui all'art. 11 comma 1 lett b) del CCNL 2.11.2022 è pari al 90%

Le risorse di cui all'art. 11 vengono finanziate con i rispettivi fondi contrattuali a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa – data di certificazione dell'Accordo da parte del Collegio Sindacale.

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

aggiornamento con stipendi di aprile 2024

anno 2024

**Fondo Incarichi prograssioni ed indennità professionali - art 102****11.734.122,34** di cui art. 11

Utilizzo fondo :	proiezione costo annua	
DEP	5.261.082,67	0
Indennità di Funzione - Incarichi	2.700.308,00	0
Indennità Professionale Specifica	745.085,45	0
Indennità di qualificazione Professionale	247.890,44	0
<i>Residuo fondo</i>	<u>2.779.755,78</u>	<u>0</u>

**Fondo Premialità e condizioni di lavoro - art 103****10.196.047,13** di cui art. 11

Utilizzo fondo :	proiezione costo annua	
Compenso lavoro straordinario	500.000,00	22,36
Compenso lavoro in reperibilità	224.050,00	527,13
Indennità art. 106	720.000,00	311,85
Indennità art. 107 - Preintesa del 26.03.2024	780.000,00	787,14
Indennità di Pronto Soccorso	261.890,75	
Indennità varie	2.610.000,00	1.620,89
Performance - Intesa del 20.07.2023 - stima valore a consuntivo	5.100.000,00	1.616,14
<i>Residuo fondo</i>	<u>106,38</u>	<u>4.885,51</u>

Si attesta che il fondo "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (artt. 102 CCNL 02.11.2012) del personale del Comparto determinato in via definitiva per l'anno 2023 considerato altresì le risorse finanziate dalla Regione Veneto di cui all'art. 11 D.L. 35/2019 "Decreto Calabria", risulta capiente per finanziare l'istituto contrattuali sopraindicati del personale in distacco.

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

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

I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra Bilancio Sanitario, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto e del Bilancio Sociale rispetto alle assegnazioni da parte dei Comuni per lo svolgimento delle attività sociali.

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

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS. e vengono contabilizzate in sede di bilancio consuntivo nel sottoconto relativo ai debiti v/dipendenti del bilancio d'esercizio.

Rovigo, 30.05.2024

 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
 Dott.ssa Roberto Sembeni

