

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

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

	Data di sottoscrizione	PREINTESA DEL 16.12.2022 - Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa - "Incentivazione alla produttività: Individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2022"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA Professionale, Tecnica ed Amministrativa Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio Sanitari (Vedi deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021)
	Soggetti destinatari	Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo
	Materie trattate dal contratto integrativo	Retribuzione di risultato anno 2022 area della Dirigenza PTA
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? - Con DDG n. 101 del 31.01.2022 è stato adottato il "Piano della Performance 2022-2024" e il Documento di Direttive

	<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>2022 dell'Azienda Ulss 5 Polesana</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2021-2023)?</p> <p>- Sì in data 29.04.2022 con DDG n. 557 è stato adottato il Piano Triennale 2022-2024 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11 c. 2 del D.Lgs 150/2009</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione per il piano della Performance di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <p>In data 29.06.2022 è stata adottata la DDG n. 823 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana anno 2021. In data 14.09.2022 è stata adottata la DDG n. 1100 ad integrazione della precedente. La Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 è stata validata dall'OIV il 15.09.2022 con prot. n. 84396 entro il termine previsto dalla DGRV 16.02.2016 n. 140.</p>
--	--	---

**Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vicoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

La sezione III, titolo III, Capo III del CCNL 17.12.2020 del personale Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 disciplina la valutazione dei dirigenti collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016.

L'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa è disciplinato dal citato CCNL 17.12.2020, all'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" e all'art. 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" ed è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98.

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

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

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

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire un' applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.

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

Rovigo, 23.12.2022

Il Direttore Amministrativo
Dott. Urbano Brazzale

Maria
Cotteloni

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
Preintesa Personale dell'Area delle Funzioni Locali
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI
Del 16.12.2022
INCENTIVAZIONI ALLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022

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

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

Con la Preintesa oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria le parti hanno concordato:

- I criteri generali di distribuzione ed attribuzione degli incentivi
- la definizione della quota teorica di risultato individuale per Dirigente e complessiva per Struttura
- l'attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica – Performance Organizzativa
- le modalità di misurazione del raggiungimento degli obiettivi (saldo finale previo conguaglio positivo/negativo)
- Performance Individuale – riduzione in base alle assenze
- le sostituzioni ed incarichi “*ad interim*” di altre funzioni dirigenziali
- differenziazione della retribuzione di risultato – art. 30 c. 2 CCNL 17.12.2020

Le risorse per il finanziamento della Preintesa sottoscritta in data 16.12.2022 allegata alla presente, sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana dell'anno 2022: Deliberazione del Direttore Generale n. 715 del 01.06.2022 ad oggetto: “Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2022 (Certificata in data 01.07.2022).

MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

RETRIBUZIONE DI RISULTATO Valore Provvisorio
anno 2022

	RISULTATO + QUALITA'
Risorse storiche consolidate al 31.12.2007 risultato	€ 139.680
Risorse storiche consolidate al 31.12.2007 qualità	€ 1.525
TOTALE RISORSE CONSOLIDATE AL 31.12.2020	€ 141.205
Incremento CCNL 2016-2018 art. 91 c. 3	€ 15.093
Incrementi variabili annuali art. 91 co. 4 lett. a) – Ratei RIA	€ 437

Decurtazione: RISORSE VARIABILI

Riduzione Fondi da effettuare a favore dell'Azienda Zero – nota prot. 5586 del 25.02.2022 e Verbale del Collegio	- € 17.268
--	------------

Sindacale dell'8.8.2018 - valore definitivo 2022	
Decurtazione per piano pluriennale di recupero anni 2008-2016	- € 11.132
TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2022 Risultato e Qualità – DDG n. 715/2022	€ 128.335

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con la Preintesa oggetto della presente Relazione sono state definite le quote della Retribuzione di Risultato della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per l'anno 2022 determinate sulla base dell'entità del fondo sopraindicato, tenuto conto del peso "attribuito a ciascun incarico" ed al numero di Dirigenti in servizio nell'anno 2022 distinti per categoria di incarico, come di seguito indicato:

Performance

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESI
Incarico di direzione di struttura complessa (Art. 70, comma 1, lett. a)	30,36
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (Art. 70, comma 1, lett. b)	22,87
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Art. 70, comma 1, lett. c)	19,03
DIRIGENTI IN PROVA (Art. 70, comma 2 almeno 6 mesi)	11,54

GRADUAZIONE DIRIGENZA - AREA PTA ANNO 2022

UOC	UOS	COMP. ESISTE DELLA STRUTTURA IN RELAZIONE ALLA STRUTTURA INTERNA	GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRASPECIALI	GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI	AFFIDAMENTO E GESTIONE DI BUDGET	CONSENSUALITÀ DELLE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI RICOMPRESSE NEL BUDGET AFFIDATO	IMPORTANZA E DELICATEZZA DEL FUNZIONAMENTO IN RELAZIONE AGLI ESPLOITATI DA DA ESPEDIENTI E SPECIFICHE VERIFICHE DI ATTIVITÀ E DIREZIONALI	SVILUPPO DI FUNZIONI COORDINATE, INDIRIZZO, ESPEDIENTI E VIGILANZA	GRADO DI COMPLETAMENTO SPECIFICI FUNZIONI PROFESSIONALI	UTILIZZAZIONE DELLA STRUTTURA DI METODI E STRATEGIE	AFFIDAMENTO PROGRAMMI DI RICERCA E AGGIORNAMENTO	VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA	FEDELTÀ E RISPETTOSITÀ	QUOTE TEORICHE RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNUO 2022	QUOTE ANNUE RETRIBUZIONE DI RISULTATO RAPPORTATE AL PERIODO
AFFARI GENERALI	UOC	20	25	25	25	25	25	25	25	20	25	25	30,36	€ 6.613,06	€ 6.613,06
AFFARI GENERALI	UOS AFFARI LEGALI	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20			
AFFARI GENERALI	INCARICO UFFICIO CONTENZIOSO F I FGAIF	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	19,03	€ 4.145,13	€ 4.005,76
PROVVEDIT. ECONOM. GEST. DELLA LOGISTICA	UOC	20	25	25	25	25	25	25	25	20	25	25	30,36	€ 6.613,06	€ 6.613,06
PROVVEDIT. ECONOM. GEST. DELLA LOGISTICA	UOS ACQUISTO DI SERVIZI TECN. EC.LI E S.S.	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20	22,87	€ 4.981,56	€ 4.981,56
GESTIONE RISORSE UMANE	UOC	20	25	25	25	25	25	25	25	20	25	25			
GESTIONE RISORSE UMANE	UOS GESTIONE ECONOMICA	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20	22,87	€ 4.981,56	€ 4.981,56
SERVIZI TECNICI E PATRIMONIALI	UOC	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25			
SERVIZI TECNICI E PATRIMONIALI	UOS SISTEMI INFORMATIVI	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20	22,87	€ 4.981,56	€ 4.981,56
SERVIZI TECNICI E PATRIMONIALI	UOS PROGETTAZIONE GEST STR. E IMPIANTI	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20	22,87	€ 4.981,56	€ 4.981,56
SERVIZI TECNICI E PATRIMONIALI	UOS INGEGNERIA CLINICA	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20	22,87	€ 4.981,56	€ 4.981,56
	INCARICO PROF.LE	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	19,03	€ 4.145,13	€ 4.145,13
	INCARICO PROF.LE	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	19,03	€ 4.145,13	€ 3.799,70
	INCARICO PROF.LE - INCARICO IN PROVA	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	19,03	€ 4.145,13	€ 3.727,02
CONTROLLO DI GESTIONE	UOC	15	25	25	25	25	25	25	25	15	25	25	30,36	€ 6.613,03	€ 6.613,03
CONTABILITA' E BILANCIO	UOC	20	25	25	25	25	25	25	25	20	25	25	30,36	€ 6.613,03	€ 6.613,03
CONTABILITA' E BILANCIO	UOS BILANCIO E RENDICONTAZIONI	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20			
DIREZIONE AMM.VA OSPEDALIERA	UOC	15	25	25	25	25	25	25	25	15	25	25	30,36	€ 6.613,03	€ 6.613,03
DIREZIONE AMMINISTRATIVA TERRITORIALE	UOC	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30,36	€ 6.613,03	€ 5.510,85
DIREZIONE AMMINISTRATIVA TERRITORIALE	UOS FUNZIONE AMM.VE DISTRETTO 1	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20			
DIREZIONE AMMINISTRATIVA TERRITORIALE	UOS FUNZIONE AMM.VE DISTRETTO 2	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20	22,87	€ 4.981,56	€ 4.981,56
	INCARICO GESTIONE COORD. ATTIVITA' DIST	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	19,03	€ 4.145,13	€ 4.145,13
	INCARICO GEST DELLE PROBLEM	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	19,03	€ 4.145,13	€ 4.145,13
DISTRETTO 2 ADRIA	UOC	20	25	25	25	25	25	25	25	20	25	25	30,36	€ 6.613,03	€ 6.613,03
	UOS DISABILITA' DISTRETTO 2	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	20			
STAFF DELLA DIREZIONE AZIENDALE	UOS PER INTERNAL AUDITING E CERTIF BIL	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	18			
DIP. PREVENZIONE	INCARICO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9			
	INCARICO EDILIZIA COLLETT. AD USO PUBBLIC	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9			

€ 101.051,41 € 99.046,33

Nella tabella sotto riportata è indicata la proiezione al 31.12.2022 della Retribuzione di risultato tenuto conto dei valori della quota Performance 2022, con evidenziata la disponibilità al 31.12.2021:

<i>Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa</i>	Valore fondo per la Retribuzione di risultato provvisorio anno 2022 DDG 715 del 01.06.2022 - Certificato il 1.07.2022
Valore provvisorio fondo per la Retribuzione di risultato	€ 128.334,85
Stima costo Ciclo della Performance anno 2022	€ - 99.046,33
Indennità di sostituzione art. 22 c. 7 CCNL 19.12.2019	€ - 8.400,00
Incarichi ad interim art. 73 c. 8	€ - 12.500,00
Incarico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza art. 66 c. 1 lett i	€ - 1.500,00
Incarico Responsabile Ufficio per la Protezione dei dati art. 66 c. 1 lett i	€ - 1.500,00
Differenziazione della retribuzione di risultato 2022 art. 30 c. 2	€ - 4.500,00
<i>Stima Disponibilità residuale</i>	€ 888,52

Differenziazione della retribuzione di risultato anno 2022 – art. 30, comma 2 CCNL 17.12.2020

Dirigenti area PTA in servizio nell'anno 2022:

Dirigenti	19
15% dirigenti beneficiari art.93	3 dirigenti

Risorse disponibili per la Performance organizzativa collegata al raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2022	€ 99.046,33
n. dirigenti in servizio nel 2022	19
Valore medio pro-capite retribuzione di risultato anno 2021	€ 5.212,96
% maggiorazione retribuzione di risultato Preintesa del 28.12.2021	30%
Valore quota differenziazione della retribuzione di risultato	€ 1.563,89
Costo n. 3 dirigenti beneficiari	€ 4.692,00
4% delle risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato (99.046,33 Performance + 4.692,00 Eccellenze)	€ 4.150,00

Il fondo per la retribuzione di risultato provvisoriamente determinato per l'anno 2022, consente la copertura finanziaria del costo di cui alla Preintesa in oggetto ed evidenzia una ulteriore stima disponibilità residua al 31.12.2022 pari ad € 888,52

MODULO III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la Contrattazione Integrativa e confronto con il corrispondente Fondo Certificato dell'anno precedente

Fondo retribuzione risultato e qualità prestazione individuale	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 11, c. 1 CCNL 08.09)	138.273 (Risultato + qualità)
Incrementi CCNL 06-09 (art. 27 c.2)	4.954
Incrementi CNL 08-09 art. 10, co. 2	3.385
- Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 L. n. 147/2013	- 5.407
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità	141.205
Altre risorse fondo parte fissa	15.093
Risorse Covid	30.268
-Decurtazione art. 40 c. 3 D.Lgs. 165/2001 Piano di recupero	-11.132
- Altre decurtazioni	-10.811
Totale fondo risultato e qualità	164.623

Sezione I Risorse Fisse Aventi Carattere di Certezza e Stabilità

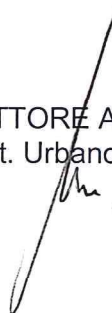
Conto Annuale 2022 rif. 2021 – Certificazione Sico dell'29.11.2022

MODULO VI – Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentati "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 e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto. 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..

Rovigo, 23.12.2023

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Urbano Brazzale



Alto
Cottaloni

REGIONE DEL VENETO



CCNL 17.12.2020
Personale dell'Area delle Funzioni Locali
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI
Triennio 2016-2018

**VERBALE DI CONFRONTO
E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022**

PREINTESA

16 DICEMBRE 2022

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

E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(Art. 66 CCNL 17.12.2021)

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022

Il giorno 9 novembre 2022, alle ore 14:00 si sono incontrate presso la Sede Amministrativa, Blocco A – primo piano della Cittadella Socio Sanitaria - Viale Tre Martiri 89 a Rovigo, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi sottoscritto in data 17.12.2020 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dott.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dott. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Marcello Mazzo
Direttore della Direzione Medica – Dott.ssa Carla Destro
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Lucianò
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi

PARTE SINDACALE

* Sig. Davide Benazzo	FP CGIL
* Dott. Michele Roveron	CISL FP
* Dott. Pier Luigi Serafini	CISL FP
* Sig. Cristiano Maria Pavarin	UIL FPL
* Dott. Roberto Banzato	Fedir Sanità
* Ing. Emanuela Terribile	Fedir Sanità
* Dott. Giorgio Bruzzo	Fedir Sanità

Capo I: RISULTATO 2022

Premesso che:

alla sezione III , titolo III Capo III del CCNL 17.12.2020 personale Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 viene disciplinata la valutazione dei dirigenti collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016.

Ciò premesso:



RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

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

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

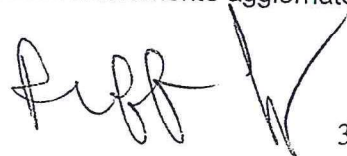
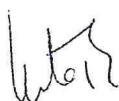
1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

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

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

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

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs. 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.



In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene alle modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per l'anno 2022, da Deliberazione del Direttore Generale n. 101 del 31.01.2022, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2022 dell'Azienda Uss 5 Polesana.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:

- 1 Piano triennale della Performance
- 2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
- 3 Metodologia aziendale del processo di budget
- 4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
- 5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.

L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.

Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione.

E' responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che, secondo quanto disposto dall'art. 91 del C.C.N.L. 17.12.2020, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di Risultato della Azienda



Ulss 5 Polesana, è stato provvisoriamente determinato per l'anno 2022 con Deliberazione del Direttore Generale n. 715 del 01.06.2022 in € 128.334,85 (Certificazione del Collegio Sindacale del 01.07.2022).

LE PARTI

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

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

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

A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016, dalla Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021, e dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche la decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), del legge 7 agosto 2015, n. 124."

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

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

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

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità del fondo, di quanto previsto dall'art. 91 c. 9, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 70 CCNL 17.12.2020).

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

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESI
Incarico di direzione di struttura complessa (Art. 70, comma 1, lett. a)	30,36
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (Art. 70, comma 1, lett. b)	22,87
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Art. 70, comma 1, lett. c)	19,03
DIRIGENTI IN PROVA (Art. 70, comma 2 almeno 6 mesi)	11,54

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



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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

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

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


Quindi, l'erogazione del saldo, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale.

L'art. 77 del C.C.N.L. 17.12.2020 Area Funzioni Locali 2016-2018, per quanto attiene la specifica Sezione dei Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, al comma 2 prevede per la retribuzione di risultato che *"l'esito positivo della valutazione annuale di cui il comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 30"*, il quale, al comma 1, stabilisce che *"la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva"*.

Con l'Orientamento Applicativo del 21 luglio 2022 l'ARAN ha fornito indicazioni in merito all'applicazione dell'istituto contrattuale in oggetto, evidenziando che la cadenza con la quale erogare in forma di saldo la retribuzione di risultato alla Dirigenza PTA è quella delineata dal CCNL, ovvero annuale, venendo meno la possibilità di erogazione di qualsiasi forma di acconto, anche per stati di avanzamento.

Pertanto, a decorrere dal mese di agosto dell'anno corrente è stata sospesa l'erogazione delle quote in acconto del 50% della retribuzione di risultato relative all'anno 2022, ferme restando le quote già corrisposte per stati di avanzamento, riferite ai mesi gennaio-febbraio 2022.

L'erogazione del saldo con effettuazione del conguaglio positivo/negativo riferite ai mesi gennaio-febbraio 2022 sull'intera quota teorica come sopra determinata, avverrà a consuntivo assieme alla restante quota parte del periodo marzo-dicembre 2022, a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente tenuto conto della quota budget della struttura.



PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

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

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

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

Riduzione in base alle assenze

La retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL. (vedi tabella allegata).

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

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

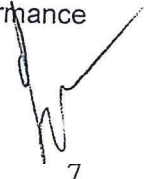
INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

Per quanto sopra, le parti concordano quanto segue:

- per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per l'incarico ad interim (art. 73, comma 8) compete al dirigente cui è conferito il predetto incarico una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante commisurata al 50% della retribuzione di posizione relativa all'incarico mappato e vacante e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso;

- per l'affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dell'incarico di Responsabile dell'Ufficio per la Protezione dei Dati ai dirigenti compete una maggiorazione della retribuzione di risultato ordinariamente spettante pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno.


7

Differenziazione della retribuzione di Risultato Anno 2022
ai sensi dell'art. 30, comma 2
CCNL 17.12.2020
Personale dell'Area delle Funzioni Locali

Premesso che:

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

LE PARTI

concordano per l'anno 2022 i seguenti criteri applicativi:

Misura della maggiorazione: la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà riconosciuta nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano nell'anno 2022 le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi nella percentuale del 15% dei dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico in servizio nel 2022, e con valutazione individuale più elevate. A parità di punteggio, verrà considerato il maggior numero di ore lavorate oltre l'istituzionale, nell'anno di riferimento.

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

Letto, confermato e sottoscritto,

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Patrizia Simionato	* FP CGIL Sig. Davide Benazzo
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo	* CISL FP Sig. Michele Roveron Dott. Pier Luigi Serafini
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	* FEDIR Dott. Roberto Banzato
Direttore UOC Direzione Medica Ospedaliera Dott. Carla Destro	Ing. Emanuela Terribile
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Patrizia Davì	Dott. Giorgio Bruzzo
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	

UOC			
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE			
ANNO 2022			
CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO			
C.C.I.A. Dirigenza Area Sanità C.C.I.A. Dirigenza Area PTA			
Dirigenti con Incarico di Direzione di Struttura Complessa, Semplice, Semplice Dipartimentale			
COGNOME E NOME :			
QUALIFICA:			
MATRICOLA:			
PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE		dal	al
PARAMETRI		VALUTAZIONE	
1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE (peso complessivo 50%)			
	max punti		
a) Funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale	5		
b) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito	10 *		
c) Capacità nel guidare, delegare e valutare i collaboratori	5		
d) Capacità di promuovere qualità nei servizi	5		
e) Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali	5		
f) Capacità di assolvere attività di controllo con particolare attenzione agli aspetti gestionali	5		
g) Capacità di programmazione e di coordinamento d'attività e rispetto dei tempi	5		
h) Collaborazione all'integrazione tra le diverse UU.OO.	5		
i) Realizzazione di progetti innovativi	5		
	max 50 punti		0
2) Valutazione di RISULTATI RAGGIUNTI in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato (peso complessivo 50%)			
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget (peso 50%) (apporto partecipativo personale al raggiungimento degli obiettivi)	max 50 punti		
	totale		0
Data,			
Firma del Responsabile		Firma del Dirigente per presa visione	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DIPARTIMENTO			
UOC			
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE			
ANNO 2022			
C.C.I.A. Dirigenza Area Sanità C.C.I.A. Dirigenti Area PTA Verbale Dirigenti con Incarichi professionali			
COGNOME E NOME :			
QUALIFICA:			
INCARICO			
MATRICOLA:			
PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE	dal		al
PARAMETRI	max punti		VALUTAZIONE
1) Conseguimento degli obiettivi prestazionali assegnati	20		
2) Capacità dimostrata nell'espletamento dei compiti assegnati	20		
3) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito	20		
4) Impegno e disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi	20		
5) Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget	20		
	100		0
FIRMA DEL RESPONSABILE		FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO	

W

peff

b

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022 - DIRIGENZA

Tutti i permessi / assenze / aspettative che comportano riduzione stipendiale NON comportano l'erogazione della retribuzione di risultato OLTRE alle tipologie di assenze sottoriportate:

Assenza per malattia 3 mesi rid. 10% (505/36)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (505/37)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (505/38)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (505/111)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (504/88)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Distacco Sindacale retribuito (505/24)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Carica Pubblica mandato Parlamentare (505/25)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare ridotta 100% (505/41)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (505/79)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (505/115)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare rid 50% (505/117)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare (505/132)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione disciplinare (505/131)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (505/136)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (505/137)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (505/301)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (505/311)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 118/2020 rid. 50% (505/312)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 2, c. 2 D.L. 30 del 13.03.2021 (505/316)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 9, c. 1 D.L. 146 del 21.10.2021 (505/318)	NO RETRIB. DI RISULTATO

Ronigo 16/12/2022

note e verbale de parte sindacale delle
perutere 16/12/2022.


Le parti sindacali sottoscrivono l'accordo
e chiedono una puntuale verifica sul punto
"Riduzione in base alle assenze" e relative
tabelle allegata in relazione in particolare
alla circolare n° 8/2010 del Ministero
per la pubblica amministrazione e l'innovazione
nell'applicazione dell'art. 71 del DL n° 112 del 2008 -
Assente del ~~servizio~~ per malattie dei dipendenti
pubblici.

Per Feder

Luca Terenzi FRANCO TERRAZZI

PER CISL FP

COGO CARLO 

PER UILAI SERAFINI 

REGIONE DEL VENETO



N. 715 del Reg. Deliberazioni
del 01/06/2022

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE F.F.

- Dott. Urbano Brazzale -

nominato con Deliberazione n. 1 del 01.03.2021 sostituto del Direttore Generale dell'Azienda ULSS 5 Polesana, Dott.ssa Patrizia Simionato, nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto n. 24 del 26.02.2021

**OGGETTO: Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali della
Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Azienda ULSS n. 5
Polesana Anno 2022.**

Struttura UOC Gestione Risorse Umane

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria del presente provvedimento proposto per l'adozione in ordine alla legittimità con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Direttore della Unità Operativa Complessa

Dott.ssa Patrizia Davi

Il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Patrizia Davì, riferisce quanto segue:

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 386 del 23.03.2022 sono stati definitivamente determinati per l'anno 2021 i fondi contrattuali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa nei valori indicati nelle tabelle allegate al citato provvedimento, tenuto conto anche per l'anno 2021, del Piano Pluriennale di recupero ex art. 40, comma 3 *quinques*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 713 del 22.08.2018 e certificato dal Collegio Sindacale in data 25.07.2018.

La suindicata deliberazione è stata certificata dal Collegio Sindacale in data 04.04.2022.

In data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per il triennio 2016-2018 che istituisce a decorrere dall'anno 2021 i nuovi "Fondo retribuzione di posizione" e "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori".

Il comma 2 dell'art. 90 prevede che nel nuovo "Fondo retribuzione di posizione", confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno 2020 – come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 del CCNL 06.05.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III, destinate alla dirigenza PTA e quindi al netto di quelle che, ad invarianza complessiva di spesa, sono state destinate alla dirigenza appartenente all'ex Arca III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019.

Il comma 3 del medesimo articolo prevede che il suindicato fondo sia stabilmente incrementato "*...a decorrere dal 01.01.2018, di un importo, su base annua, pari a euro 338,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2015*".

Il comma 2 dell'art. 91 prevede che nel nuovo "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno 2020, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa, del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 10 del CCNL 06.05.2010 dell'Area III destinate alla dirigenza PTA e, quindi, al netto di quelle che sono state destinate, ad invarianza complessiva di spesa, alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019.

Il comma 3 del medesimo articolo prevede che il suindicato fondo sia stabilmente incrementato "*...a decorrere dal 01.01.2018 di un importo, su base annua, pari a euro 312,00 per ogni dirigente della dirigenza PTA in servizio alla data del 31.12.2015; a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno successivo il predetto importo è rideterminato in euro 559,00*".

gli artt. 90 e 91 del citato CCNL prevedono che "*...la quantificazione delle risorse dei due fondi contrattuali deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni in materia*" (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017).

l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 (Decreto "Madia) prevede che: "*...a decorrere dall'1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...* ";

l'art. 11, comma 1, del D.L. 14.12.2018, n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11.02.2019, n. 12 "Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della Pubblica Amministrazione" in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale ha stabilito che: *"...il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165...omissis..."*.

La Legge Regione Veneto n. 19 del 25.10.2016 ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende Ulss con effetto 01.01.2017, ed ha istituito l'Azienda Zero quale Ente di Governance del Servizio Sanitario Regionale presso il quale devono essere accentrate funzioni ed attività amministrativo-gestionali e conseguentemente trasferite risorse per assolvere a tali funzioni.

Con nota prot. n. 5586 del 25.02.2022 l'Azienda Zero ha comunicato l'ammontare della riduzione da effettuare per l'anno 2022 pari a € 29.092,25. Tale importo è stato proporzionalmente decurtato in misura percentuale a valere su entrambi i fondi, così come indicato nel Verbale del Collegio Sindacale dell'8.8.2018.

L'adozione del presente provvedimento è stata oggetto di informativa alle OO.SS. dell'arca della Dirigenza PTA in data 31.05.2022.

Per quanto sopra esposto, il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, propone di determinare in via provvisoria per l'anno 2022 i fondi contrattuali della Dirigenza PTA dell'Azienda Ulss 5, nei valori indicati rispettivamente per ciascun fondo contrattuale negli Allegati A) e B), quale parte integrante del presente provvedimento, dando atto che le risorse quantificate del:

- Fondo retribuzione di posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020) – Allegato A)
- Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020) – Allegato B)

rispettano il vincolo di cui al citato art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, così come previsto dagli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020, così come da prospetto allegato C) parte integrante del presente provvedimento; tenuto conto anche per l'anno 2021 del Piano pluriennale di recupero – ex art. 40, comma 3 *quinques* del D.Lgs. n. 165/2001 – come certificato dal Collegio Sindacale in data 25.07.2018 ed approvato con DDG 713/2018 nei valori indicati nel citato provvedimento.

Tutto ciò premesso e considerato

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

assunte per effetto dell'atto di delega - deliberazione n. 1 del 01.03.2021 - le funzioni di Direttore Generale, nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto n. 24 del 26.02.2021

In relazione a quanto sopra riferito e preso atto che il Direttore della UOC proponente, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio Sanitari ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 502/92 e s.m.i. e dell'art. 16 della L.R. n. 56/1994
VISTO il CCNL 17.12.2020 della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa;

VISTO l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

VISTA la Legge Regione Veneto n. 19 del 25.10.2016

VISTO l'art. 40, comma 3 *quinques*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

DELIBERA

1. di determinare provvisoriamente per l'anno 2022 i fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, come da allegati A) e B) al presente provvedimento quale parte integrante;
2. di dare atto che la quantificazione delle risorse dei due fondi, rispetta il vincolo di cui al citato articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, così indicato nel prospetto allegato C) parte integrante del presente provvedimento, così come previsto dagli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020; tenuto conto anche per l'anno 2022 del Piano pluriennale di recupero – ex art. 40, comma 3 *quinques* del D.Lgs. n. 165/2001 – come certificato dal Collegio Sindacale in data 25.07.2018 ed approvato con DDG n. 713/2018 nei valori indicati nel citato provvedimento;
3. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., unitamente alla Relazione Tecnico-Finanziaria e alla Relazione Illustrativa;
4. la determinazione dei fondi in oggetto è stato oggetto di informativa alle OO.SS. della Dirigenza PTA in data 31.05.2022.
5. di dare atto, infine, che la spesa conseguente all'adozione del presente provvedimento è stata prevista nel bilancio preventivo economico anno 2022 del personale dipendente del ruolo della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

UOC GESTIONE RISORSE UMANE DIRETTORE: Dott.ssa Patrizia Davi
UOS GESTIONE ECONOMICA: Dott.ssa Monica Cattelan

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Alberto Rigo

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott. Marcello Mazzo

II DIRETTORE GENERALE F.F.

Dott. Urbano Brazzale

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**art. 90 del CCNL 17.12.2020****ANNO 2022**

Risorse consolidate al 31.12.2020 - DDG 117 del 10.02.2021 - Certificate dal Collegio Sindacale in data 04.03.2021	DIRIGENA PTA
Art. 90, comma 2, - Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa (art. 8 CCNL 06.05.2010 - II° biennio economico 2008-2009) - ANNO 2020 - DDG n. 117 del 10.02.2021 - certificata dal Collegio in data 04.03.2021	€ 502.643,72
TOTALE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CONSOLIDATE AL 31.12.2020	€ 502.643,72
INCREMENTO STABILE art. 90, comma 3	
lett. a) Importo - su base annua - pari a Euro 338,00 per ogni dirigente destinatario della dirigenza PTA in servizio alla data del 31.12.2015: DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA: n. 27	€ 9.126,00
lett. b) RIA - retribuzioni individuali di anzianità - Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte ai dirigenti PTA cessati dal servizio a partire dall'anno 2021; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno - art. 90, comma 3, lett. b) - Stampa Hr B15150 del 14.02.2022 valore anno 2021 (cessati-assunti)	€ - € 940,68
lett. c) Risorse determinate a decorrere dall'anno 2021 in applicazione dell'art. 50, comma 3, lett. a) del CCNL 08.06.2000 dell'Area III, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65, comma 1, lett. a) CONFRONTO REGIONALE e tenendo conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza PTA	€ -
TRASFERIMENTO RISORSE AZIENDA ZERO - Nota Azienda Zero prot. n. 5586 del 25.02.2022 valore definitivo a regime anno 2022	€ 61.571,72
PIANO PLURIENNALE DI RECUPERO ANNI 2008-2016 DIRIGENZA PTA - ex art. 40 c. 3 quinquies D.Lgs 165/2001 Certificato dal Collegio Sindacale in data 25.07.2018 DDG 713/2018	-€ 1.964,52
TOTALE FONDO PROVVISORIO - ANNO 2022	€ 449.174,16

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI**art. 91 CCNL 17.12.2020****ANNO 2022**

Risorse consolidate al 31.12.2020 - DDG 117 DEL 10.02.2021 - Certificate dal Collegio Sindacale in data 04.03.2021	Dirigenza PTA
<p>Risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 10 del CCNL 06.05.2010 dell'area III destinate alla dirigenza PTA, al netto di quelle che sono state destinate, ad invarianza complessiva di spesa, alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019</p> <p>(DDG n. 117 del 10.02.2021) - art. 91, comma 2, lett. a)</p>	€ 141.205,17
TOTALE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CONSOLIDATE AL 31.12.2020	€ 141.205,17
INCREMENTO STABILE art. 91, comma 3:	
<p>lett. a) - importo - su base annua - pari a € 312,00 a decorrere dall'01.01.2018 per ogni dirigente destinatario della dirigenza PTA in servizio alla data del 31.12.2015, rideterminato in euro 559,00 a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno successivo :</p> <p>DIRIGENZA PROFESSIONAL F, TECNICA ED AMMINISTRATIVA: n. 27</p>	€ 15.093,00
<p>lett. b) - Risorse determinate in applicazione dell'art. 50, comma 3, lett. a) del CCNL 08.06.2000 dell'Area III, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65, comma 1, lett. a) e tenendo conto dei soli posti in organico relativi alla dirigenza PTA - CONFRONTO REGIONALE</p>	€ -
INCREMENTI VARIABILI ANNUALI - ART. 91, comma 4, lett. a)	
<p>lett. a) - importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti PTA cessati dal servizio nel corso dell'anno 2021, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni - Stampa HR BilS150 del 14.02.2022</p> <p>valore mensile 2021 (cessati-assunti)</p>	€ 437,19
- TRASFERIMENTO RISORSE AZIENDA ZERO - Nota Azienda Zero prot. n. 5586 del 25.02.2022 valore definitivo 2022 -	€ 17.268,28
PIANO PLURIENNALE DI RECUPERO ANNI 2008-2016 DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA - ex art. 40 c. 3 quinquies D.Lgs 165/2001 Certificato dal Collegio Sindacale in data 25.07.2018 DDG 713/2018	-€ 11.132,23
TOTALE FONDO PROVVISORIO - ANNO 2022	€ 128.334,85

TABELLA PER LIMITE D.Lgs 75/2017 art. 23 comma 2

DIRIGENZA PTA

ALLEGATO C)

		Fondo utilizzabile
Entità Fondi 2016 ex Ulss 18 ed x Ulss 19 DDG 280_2017 E DDG 1727_2017	Limite art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 DIRIGENZA PTA	643.848,89
(valore di cui al Conto annuale 2020 Rif 2019)	DIRIGENZA PTA	643.848,89

VALORE FONDI 2022

FONDI PTA

- Fondo Retribuzione di Posizione	- art.90	449.174,16
- Fondo per la retribuzione di risultato e tratt. Accessori	- art. 91	128.334,85
TOTALE FONDI 2022	COMPRESIVI dei rinnovi contrattuali, RAR e RIA	577.509,01
	di cui valore Rinnovi contrattuali e RAR:	
	- art.90	- 9.126,00
	- art.90	- 15.093,00
TOTALE FONDI 2020	al NETTO dei rinnovi contrattuali, RAR e RIA	553.290,01
	differenza fondi 2022 rispetto fondi 2016	- 90.558,88
	decurtazione nei fondi 2022 di cui art. 23 c. 2	0
	LIMITE 2016 DA RISPETTARE PER I FONDI 2022	643.848,89