

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

	Data di sottoscrizione	IPOTESI DI ACCORDO DEL 21.11.2024 Differenziazione del Premio Individuale Art. 82 CCNL 21.05.2018
	Periodo temporale di vigenza	Attività anno 01.01.2024-31.12.2024
	Composizione della delegazione trattante	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
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Destinazione risorse residuali esercizio anno 2023 – art. 103 c. 10 CCNL 02.11.2023
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	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? 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>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)? ✓ 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>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? ✓ 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>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 28.06.2024 è stata adottata la DDG n. 812 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2023".</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)

L'art. 82 del CCNL Area del Comparto sottoscritto il 21.5.2018 prevede che:

- ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sia attribuita una maggiorazione del premio individuale correlato alla Performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio;
- la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Le Parti con la presente Ipotesi di Accordo hanno condiviso i seguenti criteri della Differenziazione del premio individuale

- a) beneficiari: il premio è attribuito ad una percentuale **pari al 3 %** (con arrotondamento per eccesso) dei dipendenti di ciascun Profilo/Area in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, come di seguito indicato:

Ruolo	Cod. Profilo	Profilo	n. dip. alla data 1/1/2024	3%	Arrotondamento per eccesso	Quota per profilo
103-SANITARIO	837-851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	1366	40,98	41	20.910,00 €
	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	38	1,14	2	1.020,00 €
	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	196	5,88	6	3.060,00 €
	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	135	4,05	5	2.550,00 €

	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	50	1,50	2	1.020,00 €
105- SOCIO SANITARIO	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	521	15,63	16	8.160,00 €
	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION. Assist. Sociale	40	1,20	2	1.020,00 €
303 - TECNICO	811-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper.§Tecn - ausil. Spec. Esperto	30	0,90	1	510,00 €
	822	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special	59	1,77	2	1.020,00 €
	832	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Informatico	13	0,39	1	510,00 €
	833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	12	0,36	1	510,00 €
	841	AREA DEGLI ASSISTENTI Pers. Tecnico (Es)	12	0,36	1	510,00 €
	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION. Coll. Tecn. Prof.	17	0,51	1	510,00 €
403 - AMMINISTRATIVO	812-813	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo - Commess Esp	39	1,17	2	1.020,00 €
	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad. Amm.vo Senior	48	1,44	2	1.020,00 €
	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Ass. Amm.vo	152	4,56	5	2.550,00 €
	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION. Coll.Amm. Prof	56	1,68	2	1.020,00 €
		TOTALE	2784	83,52	92	46.920,00 €

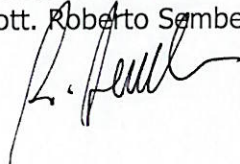
- b) Maggiorazione: ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate ed il maggior impegno orario è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 82 comma 2, nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) Quota massima complessiva: il numero di premi, calcolato ai sensi della lett. a), moltiplicato per il valore della maggiorazione del premio, calcolato ai sensi della lett. b), determina l'ammontare complessivo della maggiorazione del premio. Tale valore complessivo non deve eccedere l'importo massimo di € 46.920,00. I premi sono attribuiti secondo i sotto specificati criteri:
1. Scheda di valutazione individuale con punteggio più elevato;
 2. Non aver subito sanzioni disciplinari;
 3. Non aver beneficiato della differenziazione nel triennio precedente;
 4. In caso di parità, si considera l'eccedenza oraria.

La Differenziazione del Premio Individuale viene finanziata con le risorse di cui al Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro art. 103 del CCNL 2.11.2022

Letto, confermato e sottoscritto.

Rovigo, 10.01.2025

Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Sambeni



UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Monica Cattelan

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

Con l'Ipotesi di Accordo allegato, oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria le parti hanno concordato per il personale del comparto: **I criteri per la Differenziazione del Premio Individuale (art. 82 CCNL 21.05.2018)**

Si richiamano i contenuti della Relazione Tecnico Finanziaria trasmessa con nota prot. 69336 del 01.08.2024 relativa all'IPOTESI DI ACCORDO del 27.06.2024:

- Verbale di Confronto: Criteri generali del sistema di valutazione della Performance
 - Verbale di Contrattazione: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance anno 2024
- Certificato dal Collegio Sindacale in data 09.08.2024

Le risorse per il finanziamento dell'Ipotesi di Accordo sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana anno 2024

III.1 - Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione dei fondi definitivi del Comparto anno 2023 e provvisori anno 2024 - DDG n. 511 del 17.04.2024 Certificati dal Collegio Sindacale in data 28.05.2023:

Anno 2024

- | | |
|---|-----------------|
| - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (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 |

I succitati fondi sono stati determinati tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25.05.2017 n. 75: ... *"a decorre 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 30.03.2021 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ..."*
- dall'art. 11, comma 1 del Decreto Legge 30.04.2019, n. 35 convertito nella Legge 25.06.2019, n. 60 e s.m.i. (conversione in Legge del "Decreto Calabria") in conseguenza di nuove assunzioni di personale che accede ai fondi per la contrattazione integrativa, il relativo limite, *"definito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio procapite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018"*

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2024

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 stabiliscono per l'anno 2024 i criteri per la Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21.05.2018) che viene finanziato con le risorse del Fondo art. 103 "Fondo Premialità e Condizioni di lavoro"

Tenuto conto dell'entità provvisoria per l'anno 2024 del "Fondo Premialità e Condizioni di lavoro" di € 10.196.047,13, comprensivo delle risorse di cui all'art. 11 del D.L. 235/2019 (Decreto Calabria) nel valore provvisorio anno 2023 e nelle more della definizione dell'importo anno 2024 la quota complessiva destinata alla premialità è pari ad € 3.995.000,00.

A tale valore destinato alla premialità si aggiungerà quota pari all'80% degli incrementi di cui all'art. 11 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria) relativi all'anno 2024 e verrà utilizzato per le finalità e con le regole relative alla gestione del Ciclo della Performance anno 2024 del personale del Comparto.

- Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2012) € 10.196.047,13
Di cui risorse art. 11 del D.L. 35/2019 € 1.458.705,74

Fondo Premialità e Condizioni di lavoro art. 103	10.196.047,13	
<i>Utilizzo fondo con emolumenti di dicembre 2024</i>		
Compenso lavoro straordinario	500.000,00	
Compenso lavoro in reperibilità	207.554,56	
Indennità art. 106	690.584,49	
Indennità art. 107	781.995,76	
Indennità di Pronto Soccorso	261.890,75	
Indennità Varie	2.575.456,83	
Indennità art. 11 CCNL 2.11.2022	9.310,37	
Performance organizzativa ed individuale - Preintesa del 27.6.2024	5.075.551,63	5.122.471,6
Performance - Differenziazione premio individuale - Presente Ipotesi Accordo	46.920,00	
Stima Residuo Fondo al 31.12.2024	46.782,74	

Risorse destinate all'art. 82 c. 2 CCNL 21.5.2018 di cui alla presente Preintesa valore massimo	€ 46.920,00
Quota differenziazione del premio individuale art. 82	€ 510,00
n. dipendenti beneficiari	92
<i>Costo complessivo per finanziamento art. 82</i>	<i>€ 46.920,00</i>

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

Si attesta che il fondo "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (artt. 102 CCNL 02.11.2012) del personale del Comparto determinato in via provvisoria per l' anno 2024 considerato altresì le risorse finanziate dalla Regione Veneto di cui all'art. 11 D.L. 35/2019 "Decreto Calabria" per un ammontare complessivo dell'80%, risulta capiente per finanziare l'istituto contrattuale della Performance anno 2024 del personale del comparto comprensivo della quota relativa alla Differenziazione del Premio Individuale oggetto della presente Ipotesi di Accordo



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 tali risorse residue dell'anno vengono contabilizzate nel bilancio consuntivo, sono contabilizzate nello Stato Patrimoniale alla Voce debiti v/dipendenti, vengono comunicati alla UOC Bilancio nei relativi format.

Rovigo, 10.01.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
 Dott. Roberto Sembeni

UOS GESTIONE ECONOMICA
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE
 Dott.ssa Monica Cattelan

REGIONE DEL VENETO
 U.O. Bilancio
 Unità C.G. Contabilità e Bilancio
 Dott.ssa Silvia Zanini

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. 2.11.2022
AREA DEL COMPARTO
Triennio 2019-2021

**CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE**

IPOTESI DI ACCORDO

**DIFFERENZIAZIONE
DEL PREMIO INDIVIDUALE**
Art. 82 C.C.N.L. 21.5.2018

21 NOVEMBRE 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data _____
nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica della
compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme di
legge e di Contratto.

Il 21 novembre 2024, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021, la RSU (Comunicazione del Coordinatore RSU prot. 0042047 del 06.05.2022) e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto firmatarie del CCNL 2.11.2022, per discutere sul seguente tema all'ordine del giorno:

- **Differenziazione del premio individuale (Art. 82 CCNL 21.5.2018)**

Premesso che

L'art. 82 del CCNL Area del Comparto sottoscritto il 21.5.2018 prevede che:

- ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate attribuita una maggiorazione del premio individuale correlato alla Performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio;
- la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Le Parti condividono i seguenti criteri di Differenziazione del premio individuale

Premesso che, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, deve essere attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 6 lett. b) in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente,

- a) **beneficiari**: il premio è attribuito ad una percentuale **pari al 3 %** (con arrotondamento per eccesso) dei dipendenti di ciascun Profilo/Area in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, come di seguito indicato:

Ruolo	Cod. Profilo	Profilo	n. dip. alla data 1/1/2024	3%	Arrotondamento per eccesso	Quota per profilo
103-SANITARIO	837-851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	1366	40,98	41	20.910,00 €
	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	38	1,14	2	1.020,00 €
	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	196	5,88	6	3.060,00 €
	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	135	4,05	5	2.550,00 €
	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	50	1,50	2	1.020,00 €
105- SOCIO SANITARIO	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	521	15,63	16	8.160,00 €
	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION. Assist. Sociale	40	1,20	2	1.020,00 €
303 - TECNICO	811-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper.§Tecn - ausil. Spec. Esperto	30	0,90	1	510,00 €
	822	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special	59	1,77	2	1.020,00 €
	832	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Informatico	13	0,39	1	510,00 €
	833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	12	0,36	1	510,00 €
	841	AREA DEGLI ASSISTENTI Pers. Tecnico (Es)	12	0,36	1	510,00 €
	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION. Coll. Tecn. Prof.	17	0,51	1	510,00 €
403 - AMMINISTRATIVO	812-813	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo - Commess Esp	39	1,17	2	1.020,00 €
	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad. Amm.vo Senior	48	1,44	2	1.020,00 €
	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Ass. Amm.vo	152	4,56	5	2.550,00 €
	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION. Coll.Amm. Prof	56	1,68	2	1.020,00 €
TOTALE			2784	83,52	92	46.920,00 €

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a '2' next to them.

- b) **Maggiorazione:** ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate ed il maggior impegno orario è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 82 comma 2, nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) **Quota massima complessiva:** il numero di premi, calcolato ai sensi della lett. a), moltiplicato per il valore della maggiorazione del premio, calcolato ai sensi della lett. b), determina l'ammontare complessivo della maggiorazione del premio. Tale valore complessivo non deve eccedere l'importo massimo di € 46.920,00. I premi sono attribuiti secondo i sotto specificati criteri:
1. Scheda di valutazione individuale con punteggio più elevato;
 2. Non aver subito sanzioni disciplinari;
 3. Non aver beneficiato della differenziazione nel triennio precedente;
 4. In caso di parità, si considera l'eccedenza oraria.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	Riccardo Mantovan FP CGIL
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni <i>R. Sembeni</i>	<i>Riccardo Mantovan</i> Carlo Cogo CISL FP
Direttore Sanitario Dott. Carla Destro	<i>Carlo Cogo</i> Cristiano Pavarin UIL FPL
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	<i>Cristiano Pavarin</i> F.I.A.L.S.
Direttore della Funzione Ospedaliera	Nicola Franco NURSIND <i>Nicola Franco</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Mara Pavan NURSING UP <i>Mara Pavan</i>
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	R.S.U.
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi <i>P. Davi</i>	Egidio Busatto - Coordinatore <i>Egidio Busatto</i>
Direttore sost. UOC Direzione Professioni Sanitarie Dott. Simone Bedendo	

UR
[Signature]