

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

Rovigo, 24 GEN. 2025

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
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Prot. n. 7925/11-2

Al Collegio Sindacale

**Oggetto: *Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale –
Relazione Illustrativa e Tecn Finanziaria***

Si trasmette in allegato alla presente, la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria, redatta ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relativa all'Ipotesi di Accordo del 30.12.2024 ad oggetto: "Criteri destinazione Fondo per la Retribuzione di Risultato anno 2024"

Distinti 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.

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

	Data di sottoscrizione	IPOTESI DI ACCORDO del 30.12.2024 avente ad oggetto "Criteri Destinazione Fondo per la Retribuzione di Risultato anno 2024"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Dirigenza Area Sanità 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 dirigente sanitario dell'Ulss 5 Polesana Area Sanità
	Materie trattate dal contratto integrativo	Fondi contrattuali della Dirigenza Area Sanità - Fondo art. 73 CCNL Area Sanità 23.01.2024
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 inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 stata 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 E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2022-2024)? - Si, Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-

		<p>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?</p> <p>Si, 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?</p> <p>In data 28.06.2024 è stata adottata la DDG n. 812 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss n. 5 Polesana – anno 2023".</p> <p>Il Ciclo della Performance anno 2024 si concluderà entro il mese di giugno 2025.</p>
--	--	--

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)

Con la Presente Ipotesi di Accordo del 30.12.2024 ad oggetto "Criteri destinazione Fondo per la Retribuzione di Risultato anno 2024" sono stati definiti:

- a) ***i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e 74 (Fondo per la retribuzione di risultato);***
- b) ***i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 70, commi 7 e 8, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10 del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato).***

La Retribuzione di risultato viene finanziata con le Risorse di cui al Fondo art. 73 del CCNL 23.01.2024 anno 2024 costituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 388 del 13.03.2024 ad oggetto "Dirigenza dell'Area Sanità – Determinazione definitiva dei fondi contrattuali anni 2022-2023 a seguito dell'applicazione del CCNL 23.01.2024 e determinazione provvisoria per l'anno 2024" (certificata dal Collegio Sindacale in data 23.04.2024).

La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali che vengono formalmente assegnati ad ogni dirigente nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

Per Ciclo della performance si intende un sistema di pianificazione e misurazione degli obiettivi, articolato in più fasi, che consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi aziendali, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per 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 indicate all'art. 22 CCNL 23.1.2024, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

A consuntivo, le singole quote sono 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.

Definizione della quota teorica individuale e per struttura

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata sulla base dell'entità del fondo, 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 tipologia di incarico. 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 Area Sanità art. 22 CCNL 23.1.2024	
INCARICHI GESTIONALI	Peso
Incarico di direzione di struttura complessa	1,2968
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	1,2103
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di UOC	1,1239
INCARICHI PROFESSIONALI	Peso
Incarico professionale, di altissima professionalità a valenza dipartimentale	1,2103
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (o semplice, a valenza dipartimentale o distrettuale)	1,1239
Incarico professionale alta specializzazione	1,0374
Incarico professionale consulenza studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	0,9510
Incarico professionale iniziale	0,8645

Attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica

La quota teorica è 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 teorica di Struttura è pari al 100%. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota teorica di struttura è attribuita in modo proporzionale.

Conseguentemente, l'attribuzione dell'importo economico al singolo dipendente è effettuata tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale.

L'art. 58, commi 1 e 2, del CCNL Area Sanità 19.12.2019, tuttora in vigore in quanto non disapplicato dal CCNL 23.1.2024, prevede che "l'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 [da parte dell'organismo indipendente di valutazione] comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato."

Tenuto conto dell'orientamento ARaN ASAN80 del 22/12/2022 e della nota prot. 366063 del 6.7.2023 della Regione del Veneto, le Parti prendono atto dell'impossibilità di attribuzione di acconti sulla retribuzione di risultato.

Nel valutare il risultato del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile deve considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi della propria Struttura di appartenenza, nonché per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla medesima in sede di negoziazione di budget.

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

Incarichi "ad interim" di altre funzioni dirigenziali (art. 25 co. 5 del CCNL 23.1.2024)

Al dirigente cui è conferito l'incarico "ad interim" compete un'indennità mensile per 12 mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito, così come previsto dall'articolo art. 25 co. 5 del CCNL 23.1.2024.

Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 70 commi 6, 7 e 8 CCNL 23.1.2024)

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Le Parti stabiliscono che la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuita la maggiorazione della retribuzione di risultato è pari al 15% dei dirigenti in servizio.

I dirigenti aventi diritto a tale differenziazione sono individuati mediante i seguenti criteri:

- Scheda di valutazione individuale con punteggio più elevato;
- Valutazione della Performance Organizzativa di Struttura;
- Non aver beneficiato della differenziazione nell'anno precedente;
- Non aver subito sanzioni disciplinari;
- In caso di parità, si considera la presenza in servizio.

Retribuzione di risultato (art. 70 CCNL 23.1.2024)

Ai sensi degli articoli 72, 73 del CCNL 23.1.2024 "... eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno...".

Ai sensi dell'art. 95 comma 10 del CCNL 19.12.2019, "... alla retribuzione di risultato è destinato in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. b) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente fondo...".

Con l'ipotesi di Accordo in oggetto è stato definito che:

- a) Il fondo di risultato è assegnato per il 70% alla Performance organizzativa e individuale sulla base del Ciclo della Performance;
- b) Il fondo di risultato è assegnato per il 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che verranno retribuiti con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato;
- c) L'importo residuale "fisiologico" stimato del Fondo per la retribuzione degli incarichi e del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro andrà ad alimentare il Fondo di risultato dell'anno 2024 e seguirà le medesime destinazioni di detto fondo:
 - a. Il 70% alla Performance organizzativa e individuale sulla base del Ciclo della Performance;

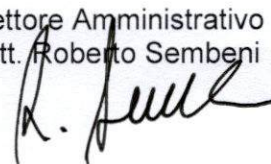
- b. Il 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che verranno retribuiti con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato

Con riferimento al disposto di cui al comma 5) dell'art. 74 del CCNL 23.1.2024 che richiama quanto indicato all'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019, il Fondo per la retribuzione di risultato deve essere integralmente utilizzato, e qualora eventuali risorse a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di cui trattasi, la destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett a).

Le quote del premio di risultato non erogate alle Unità Operative per parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi saranno redistribuite entro i successivi due mesi alle Unità Operative che avranno raggiunto gli obiettivi mediante una performance organizzativa superiore o uguale al 95%, e ciò al fine di non generare residui derivanti da tali economie.

Rovigo,

Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Sembeni -



UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa *Monica Cattelan*

REGIONE del VENETO - AZIENDA ULSS 5 POLESANA
Il Dirigente
Unità O.C. Contabilità e Bilancio
Dott.ssa *Silvia Zanini*

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

**Ipotesi di Accordo del 30 Dicembre 2024 - Criteri Destinazione Fondo per la Retribuzione di Risultato 2024
Art. 9 CCNL Area Sanità 23.01.2024 comma 5, l e)**

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

Le risorse per il finanziamento dell'Ipotesi di Accordo in oggetto sottoscritta in data 30.12.2024 - allegata alla presente - sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana nell'anno 2024 in riferimento alla Deliberazione del Direttore Generale n. 388 del 13.03.2024 ad oggetto "Dirigenza dell'Area Sanità – Determinazione definitiva dei fondi contrattuali anni 2022-2023 a seguito dell'applicazione del CCNL 23.01.2024 e determinazione provvisoria per l'anno 2024 (certificata dal Collegio Sindacale in data 23.04.2024).

MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Si richiama il prospetto di costituzione del Fondi Contrattuali area Sanità provvisori anno 2024 -

ANNO 2024**Sezione I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'
DIRIGENZA AREA SANITA'**

	RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI	RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	RISULTATO
Risorse storiche consolidate al 31.12.2007	€ 9.865.857	€ 2.157.198	€ 1.980.145
Incremento CCNL 08-09	€ 249.172		€ 74.015
Incremento CCNL 06-09 art. 26 c. 2 alinea 2 ed art. 27 c. 2		€ 9.669	€ 8.846
Ria personale cessata (art. 47 c. 4 CCNL 94-97)	€ 504.660		
Incremento dotaz organica o nuovi servizi per trasformazione della Sos "Qualità ed accreditamento" in Soc "Qualità ed Organizzazione" art. 53 CCNL 98-2001	€ 14.276		€ 11.746
Incremento riduzione stabile dot org (art. 50 - 53 CCNL 98-01)	€ 46.325	€ 985	€ 8.320
Altre risorse fondo parte fissa	€ 10.000	€ 49.764	€ 74.421
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE VALORE FONDO CONSOLIDATO AL 31.12.2019	€ 10.690.290,31	€ 2.217.616,32	€ 2.157.493,75
Riduzione Fondi da effettuare a favore dell'Azienda Zero	€ - 42.394,84	€ - 8.794,47	€ - 8.556,04
Altre risorse fondo parte fissa CCNL 19.12.2019	€ 127.874,50	€ 167.375,00	€ 83.687,50
Incremento Stabile art. 72 comma 2 lettera a) CCNL 23.01.2024	€ 564.638,79		
Incremento Stabile art. 73 comma 2 lettera a) CCNL 23.01.2024		€ 69.509,04	
Incremento Stabile art. 74 comma 2 lettera a) CCNL 23.01.2024			€ 50.884,73

Sezione II: RISORSE VARIABILI

RIA personale cessato nell' anno 2019-20-21-22	€ 411.801,03		€ 21.947,50
Risorse di cui art. 1 comma 435 e 435 bis L. 205/2017 – valore anno 2023	€ 61.885,78	€ 53.512,66	
Risorse art. 11 D.L. 35/2019 "Decreto Calabria" valore anno 2023	€ 204.929,03	€ 42.543,84	€ 40.362,49
Risorse art. 75 C. 4 l. 234/2021 CCNL 23.01.2024		€ 46.945,07	€ 46.945,07
Risorse art. 75 C. 2 risorse di cui art. 1 c. 293		€ 171.063,88	
Risorse INAIL di cui art. 1 c. 526 L. 30.12.2018 n. 145			

Sezione III: DECURTAZIONI DEL FONDO

Riduzione annua per piani di recupero art. 40 c. 3 D.Lgs 165/2001	€ - 40.698,50		€ - 56.637,58
---	---------------	--	---------------

Decurtazione temporanea e provvisoria ex art. 6 bis D.Lgs 161/2001 per affidamento servizio di assistenza medica – valore anno 2023	€ - 416.439,59	€ - 179.549,13	€ - 89.927,15
Altre decurtazioni del fondo D.L. 112/2008 Art. 71 co.l convertito in legge 133/2008 per i periodi di assenza per malattia	€ - a consuntivo	€ -a consuntivo	€ -a consuntivo

Sezione IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

TOTALE FONDI PROVVISORI ANNO 2024	€ 11.561.886,51	€ 2.580.222,21	€ 2.246.200,27
--	------------------------	-----------------------	-----------------------

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

Con l'ipotesi di Accordo in oggetto vengono definiti i:

- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità dei Fondi
- Criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della Retribuzione di Risultato correlata alla Performance Organizzativa ed Individuale di cui all'art. 70 del CCNL 23.01.2024 e finanziata con il fondo art. 74 CCNL 23.01.2024 – Fondo per la retribuzione di Risultato

	FONDO INCARICHI	FONDO CONDIZIONI DI LAVORO
	€ 11.561.886,51	€ 2.580.222,21
Utilizzo risorse stima anno 2024 –aggiornato con emolumenti di dicembre 2024		
Indennità di struttura complessa	€ 556.063,36	
Indennità di specificità medica – sanit-veterinaria	€ 4.374.040,72	
Retribuzione di posizione	€ 6.036.937,07	
Compensi docenza		€ 9.207,14
Indennità Varie		€ 1.150.521,89
Incremento PD Accordo del 30.12.2024		€ 255.641,40
Compenso lavoro in reperibilità		€ 100.317,14
Indennità di Pronto Soccorso art. 79		€ 232.177,00
- <i>Stima residuo</i>	€ 594.845,36	€ 832.357,64
DESTINAZIONE RESIDUI FONDI ANNO 2024 TOT € 1.427.203,00		
- <i>Risorse per Performance Organizzativa ed Individuale 70%</i>	€ 999.042,10	
- <i>Risorse per obiettivi prestazionali incentivanti effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro 30%</i>	€ 428.160,90	

Fondo per la retribuzione di Risultato – Valore Fondo Provvisorio 2024	€ 2.246.200,27
<i>Utilizzo risorse stima costo anno 2024 –</i>	
- Risorse per Performance Organizzativa ed Individuale 70% € 1.572.340,18	
Performance Organizzativa ed individuale - di cui alla Presente ipotesi di Accordo	€ 1.416.694,87
Differenziazione della Retribuzione di Risultato – art. 70 c. 6, 7 e 8 CCNL 23.01.2024 – di cui alla Presente ipotesi di Accordo – vedi dettaglio scheda sottoriportata	€ 65.000,00
Indennità di sostituzione	€ 50.645,31
Interim art. 25 c. 5 CCNL 23.01.2024	€ 40.000,00
- Risorse per obiettivi prestazionali incentivanti effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro 30% € 673.860,09	€ 673.860,09
Residuo fondo 2024	€ 0,00

RIEPILOGO DESTINAZIONE RISORSE

	FONDO DI RISULTATO	RESIDUI FONDI INCARICHI E CONDIZIONI DI LAVORO	
	€ 2.246.200,27	€ 1.427.203,00	
Ipotesi di Accordo 30.12.2024 - Destinazione 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro	€ 673.860,08	€ 428.160,90	€ 1.102.020,98
Ipotesi di Accordo 30.12.2024 - Destinazione 70% a Performance Organizzativa ed Individuale	1.572.340,19	€ 999.042,10	
Indennità di sostituzione (art. 25 c. 5) (stima)	€ 50.645,32		
Interim (art. 25 c. 4) (stima)	40.000,00		
Eccellenze - Maggiorazione della retribuzione di risultato (*)	65.000,00		
RISORSE PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2024	1.416.694,87	€ 999.042,10	€ 2.415.736,97

QUOTE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2024 - DIRIGENZA AREA SANITA'	N. DIRIGENTI all'1.1.2024	Peso	QUOTA TEORICA		COSTO COMPLESSIVO <small>(quota erogata a consuntivo)</small>
			pesi x dipendenti	ANNO 2024	
Incarico di Direzione di Struttura Complessa (co. 1 par I lett a)	55	1,2968	71,32	5.764,70	317.058,56
Incarico di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (co. 1 par I lett b)	8	1,2103	9,68	5.380,18	43.041,44
Incarico di Direzione di Struttura Semplice (co. 1 par I lett c)	46	1,1239	51,70	4.996,10	229.820,78
Incarico professionale, di altissima professionalità a valenza dipartimentale (c.1 par II a1)	0	1,2103	-	5.380,18	-
Incarico professionale, di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (c.1 par II a1)	1	1,1239	1,12	4.996,10	4.996,10
Incarico di Alta Specializzazione (co. 1 par II lett. b)	144	1,0374	149,39	4.611,58	664.067,97
Incarico professionale di consulenza studio e ricerca (co. 1 par II lett. c)	60	0,9510	57,05	4.227,51	253.650,41
Incarico professionale di base (co. 1 par II lett. d)	235	0,8645	203,16	3.842,99	903.101,70
	549		543,43		2.415.736,97

Art. 70 c. 6, 7 e 8 CCNL 23.01.2024 Differenziazione della Retribuzione di Risultato	
30% valore medio retribuzione di risultato	774,15
n. dirigenti beneficiari = 15% dirigenti in servizio	82
Quota complessiva destinata alla differenziazione della Retribuzione di risultato	63.751,27

Il Fondo per la retribuzione di Risultato art. 74 CCNL 23.01.2024 provvisoriamente determinato per l'anno 2024 risulta capiente per finanziare il Ciclo della Performance anno 2024 del personale Dirigente dell'Area Sanità anno 2024

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

(si rimanda alla Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria di determinazione dei fondi provvisori anno 2024)

I fondi contrattuali sono stati predisposti:

- entro i limiti previsti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 *"...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"*;
- ai sensi dell'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", prevede che 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 D.Lgs 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"*.

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, 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.

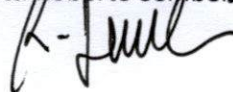
I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS. e tali risorse residue dell'anno 2024 vengono contabilizzate nel bilancio consuntivo al 31.12.2024 e vengono contabilizzate nello Stato Patrimoniale alla Voce debiti v/dipendenti, vengono comunicati alla UOC Bilancio nei relativi format.

Rovigo,

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Roberto Sembeni



UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Monica Cattelan

REGIONE del VENETO - AZIENDA ULSS 5 POLESANA
Il Dirigente
Unità O.C. Contabilità e Bilancio
Dott.ssa Silvia Zanini
R. Sembeni

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. della Dirigenza

AREA SANITÀ

23.01.2024

Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOSTESI DI ACCORDO

**CRITERI DESTINAZIONE FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO
2024**

30 DICEMBRE 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.

CRITERI PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CCNL 23.1.2024 art. 9 comma 5 lett. a) e b) - Art. 6 comma 3 lett. c) - Art. 70
Artt. 72, 73, 74

CCNL 19.12.2019 art. 95 commi 8 e 10

Il giorno 30 dicembre 2024, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte Sindacale ex art. 7 comma 3 del CCNL dei dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto il 23.01.2024, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, si sono incontrate per trattare le seguenti materie (art. 9, co. 5, lett. a) e b):

- a) ***i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e 74 (Fondo per la retribuzione di risultato);***
- b) ***i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 70, commi 7 e 8, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10 del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato).***

CRITERI GENERALI PER LE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali che vengono formalmente assegnati ad ogni dirigente nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

Per *Ciclo della performance* si intende un sistema di pianificazione e misurazione degli obiettivi, articolato in più fasi, che consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi aziendali, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Il **Piano della Performance 2024-2026** è dettagliato nel Piano Integrato dell'Attività e Organizzazione (PIAO) adottato con **Deliberazione del Direttore Generale n. 156 del 31.01.2024**, al quale si rinvia integralmente.

Il **Fondo per la retribuzione di risultato** alla data del **1 gennaio 2024**, è determinato in via provvisoria per un importo pari a **€ 2.246.200,27** (Deliberazione del Direttore Generale n. 388 del 13.3.2024). Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23.1.2024, il dato è stato oggetto di informazione preventiva in data 11.03.2024.

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per 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 indicate all'art. 22 CCNL 23.1.2024, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

A consuntivo, le singole quote sono 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.

Criteria generali per la performance organizzativa ed individuale

Definizione della quota teorica individuale e per struttura

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata sulla base dell'entità del fondo, 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 tipologia di incarico. 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 Area Sanità art. 22 CCNL 23.1.2024	
INCARICHI GESTIONALI	Peso
Incarico di direzione di struttura complessa	1,2968
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	1,2103
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di UOC	1,1239
INCARICHI PROFESSIONALI	Peso
Incarico professionale, di altissima professionalità a valenza dipartimentale	1,2103
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (o semplice, a valenza dipartimentale o distrettuale)	1,1239
Incarico professionale alta specializzazione	1,0374
Incarico professionale consulenza studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	0,9510
Incarico professionale iniziale	0,8645

La quota teorica individuale è calcolata come di seguito indicato:

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.

La quota teorica tiene conto dei Dirigenti con contratto di lavoro a tempo pieno e orario ridotto. Ai sensi dell'art. 20 CCNL 23.1.2024, ai dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo non spetta la retribuzione di risultato.

Attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica

La quota teorica è 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 teorica di Struttura è pari al 100%. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota teorica di struttura è attribuita in modo proporzionale.

Conseguentemente, l'attribuzione dell'importo economico al singolo dipendente è effettuata tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale come di seguito esemplificato:

Quota teorica = 1000

Es. 1 Raggiungimento obiettivi di budget della struttura = 90%

Valutazione individuale = 99

Quota annua retribuzione di risultato = $(1000 \times 90/100 \times 99/100) = 891$

Es. 2 Raggiungimento obiettivi di budget della struttura = 96% (essendo >95% corrispondente al 100% organizzativa)

Valutazione individuale = 100

Quota annua retribuzione di risultato = $(1000 \times 100/100 \times 100/100) = 1000$

L'art. 58, commi 1 e 2, del CCNL Area Sanità 19.12.2019, tuttora in vigore in quanto non disapplicato dal CCNL 23.1.2024, prevede che *"l'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 [da parte dell'organismo indipendente di valutazione] comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato."*

Tenuto conto dell'orientamento ARaN ASAN80 del 22/12/2022 e della nota prot. 366063 del 6.7.2023 della Regione del Veneto, le Parti prendono atto dell'impossibilità di attribuzione di acconti sulla retribuzione di risultato.

Il raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget costituisce condizione necessaria per l'assegnazione definitiva della quota di retribuzione di risultato.

Nel valutare il risultato del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile deve considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi della propria Struttura di appartenenza, nonché per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla medesima in sede di negoziazione di budget.

La conseguente attribuzione della quota economica al singolo dirigente è effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, nonché del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (vedi schede allegate).

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.

Incarichi "ad interim" di altre funzioni dirigenziali (art. 25 co. 5 del CCNL 23.1.2024)

Premesso che, per l'anno 2024, l'incarico *"ad interim"* verrà retribuito con la retribuzione di risultato e che dall'anno successivo verrà finanziato, con il fondo di cui all'art. 72 del CCNL 23.1.2024 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Al dirigente cui è conferito l'incarico *"ad interim"* compete un'indennità mensile per 12 mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito, così come previsto dall'articolo art. 25 co. 5 del CCNL 23.1.2024.

Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 70 commi 6, 7 e 8 CCNL 23.1.2024)

LE PARTI definiscono i seguenti criteri ai sensi dell'art. 9 co. 5 lett. b)

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Le Parti stabiliscono che la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuita la maggiorazione della retribuzione di risultato è pari al 15% dei dirigenti in servizio.

I dirigenti aventi diritto a tale differenziazione sono individuati mediante i seguenti criteri:

- a) Scheda di valutazione individuale con punteggio più elevato;
- b) Valutazione della Performance Organizzativa di Struttura;
- c) Non aver beneficiato della differenziazione nell'anno precedente;
- d) Non aver subito sanzioni disciplinari;
- e) In caso di parità, si considera la presenza in servizio.

FONDO DI RISULTATO ANNO 2024

Premesso che

- L'Azienda provvede a dare informazione preventiva delle voci di utilizzo dei tre fondi contrattuali ex artt. 72, 73 e 74 del CCNL 23.1.2024, ai sensi dell'art. 5, commi 4, lett. b) e comma 5;
- L'Azienda quantifica, in corso d'anno, l'entità "fisiologica" delle somme residuali dei due fondi di cui all'art. 72 e 73 del CCNL 23.1.2024, la quale è commisurata alle disponibilità economiche in rapporto all'effettivo personale in servizio;
- L'Azienda ha l'obbligo di utilizzare integralmente nell'anno di competenza, i fondi contrattuali per le finalità loro proprie;

Ai sensi dei suindicati articoli 72, 73 del CCNL 23.1.2024 "... eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno..."

Ai sensi dell'art. 95 comma 10 del CCNL 19.12.2019, "... alla retribuzione di risultato è destinato in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. b) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente fondo..."

Tutto ciò premesso,

LE PARTI

Stabiliscono i seguenti criteri a valere per l'anno 2024:

- a) Il fondo di risultato è assegnato per il 70% alla Performance organizzativa e individuale sulla base del Ciclo della Performance;
- b) Il fondo di risultato è assegnato per il 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che verranno retribuiti con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato;
- c) L'importo residuale "fisiologico" stimato del *Fondo per la retribuzione degli incarichi* e del *Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro* vanno ad alimentare il Fondo di risultato dell'anno 2024 e segue le medesime destinazioni di detto fondo:
 - a. Il 70% alla Performance organizzativa e individuale sulla base del Ciclo della Performance;
 - b. Il 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che verranno retribuiti con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato

Quote non erogate

Con riferimento al disposto di cui al comma 5) dell'art. 74 del CCNL 23.1.2024 che richiama quanto indicato all'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019, il *Fondo per la retribuzione di risultato* deve essere integralmente utilizzato, e qualora eventuali risorse a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di cui trattasi, la destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett a).

Ciò considerato,

LE PARTI

Stabiliscono che, le quote del premio di risultato non erogate alle Unità Operative per parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi saranno redistribuite entro i successivi due mesi alle Unità Operative che avranno raggiunto gli obiettivi mediante una performance organizzativa superiore o uguale al 95%, e ciò al fine di non generare residui derivanti da tali economie.

Concordano inoltre che, nel caso in cui la Regione del Veneto metta a disposizione per l'anno 2024 ulteriori risorse per l'attuazione dei piani di recupero delle liste d'attesa e per fronteggiare effettive



insufficienze degli organici, quest'ultime saranno destinate a finanziare, in tutto o in parte, le prestazioni aggiuntive relative agli obiettivi prestazionali di cui al presente accordo.

Le risorse residuali messe a disposizione con il presente accordo saranno recuperate per l'equivalente importo finanziato dalla Regione e destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2024.

Decorrenza e durata

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta alla verifica di congruità 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 DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	ANAAO ASSOMED	Dott. Nicoletta Santipolo
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni <i>(Presidente)</i>	Fed. CIMO- FESMED	Dott. Gabriele Braggion
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	FASSID	Dott. Giorgio Nichetti
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	A.A.R.O.I. EMAC	Dott. Piero Di Pasquale
Direttore Funzione Ospedaliera	FP CGIL	Dott. Pasquale Brenga
Direttore Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	FVM	Dott. Michele Zaghi
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	FEDERAZIONE CISL MEDICI	<i>(Signature)</i> Dott. Lucio Andreotti
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi	UIL FPL	Dott. Antonio Tocchio

(Signature)