



Rovigo, - 4 NOV. 2024

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

Prot. n. 99379/11-2

Al Collegio Sindacale

**Oggetto: *Trasmissione Deliberazione determinazione fondi contrattuali in applicazione CCNL 16.7.2024 ed Ipotesi di Accordo sottoscritto in data 23.10.2024 Area Funzioni Locali - PTA.***

Si trasmette in allegato ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.lgs 165/2001, la relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria inerenti:

- DDG 1189 del 09.10.2024 ad oggetto: “Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, Rideterminazione definitiva fondi contrattuali anni 2021-2022-2023 e rideterminazione provvisoria anno 2024 a seguito della sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Locali Triennio 2019-2021”;
- Ipotesi di Accordo del 23.10.2024 Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa ad oggetto: “Criteri per la determinazione ed attribuzione della Retribuzione di Risultato”

Cordiali saluti.

Il Responsabile della  
UOS GESTIONE ECONOMICA  
Dott.ssa Monica Cattelan

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

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

	<b>Data di sottoscrizione</b>	IPOTESI DI ACCORDO DEL 23.10.2024 - Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa - "Criteri per la determinazione ed attribuzione della Retribuzione di Risultato"
	<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Bilancio d'esercizio 2024
	<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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. 533 del 24.04.2024)
	<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Retribuzione di risultato anno 2024 area della Dirigenza PTA
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	<b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</b>  - Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026" e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana all'interno del PIAO2024-

	<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024</p> <p><b>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2024-2026)?</b></p> <p>- Si - Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024</p> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</b></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><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</b></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 5 Polesana anno 2023". L'iter relativo all'erogazione dei compensi economici del Ciclo della Performance si è concluso nel mese di settembre 2024</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)**

Il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 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.

La quota teorica della retribuzione di risultato individuale 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 distinti per categoria di incarico

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.

L'art. 23 c. 1 del CCNL 16.7.2024 prevede che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguita dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Quindi, l'erogazione della quota di risultato spettante, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale.

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 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.

Ai sensi dell'art. 48 c. 1 lett. l) del CCNL 16.7.2024 e dell'art. 73 c. 8 del CCNL 17.12.2020, per l'affidamento di struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico, il maggior aggravio per il dirigente incarico è compensato con una maggiorazione della retribuzione di risultato, commisurata al 35% della retribuzione di posizione relativa all'incarico mappato e vacante; così come per l'affidamento di incarichi di RPCT, RTD e DPO compete una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 35% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, viene attribuita altresì una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale maggiorazione viene attribuita al 15% dei dirigenti in servizio, suddiviso per tipologia di incarico secondo i seguenti criteri:

- 1) Scheda di valutazione individuale con punteggio più elevato
- 2) Valutazione della Performance Organizzativa di struttura
- 3) Non aver beneficiato della differenziazione nell'anno precedente
- 4) Non aver subito sanzioni disciplinari
- 5) Eccedenza oraria in caso di parità

Rovigo, *4.11.2024*

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Roberto Sembeni



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

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

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**Ipotesi di Accordo del 23.10.2024**  
**Personale dell'Area delle Funzioni Locali**  
**DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI**  
**CRITERI PER LA DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI**  
**RISULTATO ANNO 2024**

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 l'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria le parti hanno concordato:

- I criteri generali per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato
- 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
- Performance Individuale – riduzione in base alle assenze
- Incarichi "ad interim" di altre funzioni dirigenziali
- Integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi
- Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

Le risorse per il finanziamento dell'ipotesi sottoscritto in data 23.10.2024 allegata alla presente, sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana dell'anno 2024: Deliberazione del Direttore Generale n. 1189 del 09.10.2024 ad oggetto: "Rideterminazione definitiva fondi contrattuali anni 2021-2022-2023 e rideterminazione provvisoria anno 2024 a seguito della sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2019-2021".

### **MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

RETRIBUZIONE DI RISULTATO Valore Provvisorio anno 2024 si rimanda alla costituzione fondo DDG 1189/2024

**Valore fondo provvisorio anno 2024 € 71.687,21**

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

Con l'ipotesi di accordo oggetto della presente Relazione sono state definite le quote della Retribuzione di Risultato della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per l'anno 2024 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 2024 distinti per categoria di incarico, come di seguito indicato:

<b>TIPOLOGIA DI INCARICO</b>	<b>PESI</b>
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 c. 2 almeno 6 mesi)	11,54

QUOTE TEORICHE ANNUE CICLO DELLA PERFORMANCE - RISULTATO PTA ANNO 2024					
RIEPILOGO	n. dipendenti	PESO	dip x peso	QUOTA ANNUA	TOTALE 2024
Incarico di Direzione Strutt. Complessa	8	30,36	242,88	3.612,71	28.901,67
Inc. Strutt. Sempl./ Val Dipartim	4	22,87	91,48	2.721,43	10.885,72
Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric.	4	19,03	76,12	2.264,49	9.057,95
Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric.	0,25	19,03	4,7575	2.264,49	566,12
Senza incarico / in periodo di prova	0,541666667	11,54	6,250833333	1.373,21	743,82
Senza incarico / in periodo di prova	0,583333333	11,54	6,731666667	1.373,21	801,04
	18		428,22		50.956,32

	VALORE FONDO PROVVISORIO 2024	DDG 1189_2024	71.687,21
Incarico Interim	35% valore incarico		9.002,00
Incarico Responsabile Prevenzione e corruzione RPCT	35% valore medio pro-capite retribuzione di risultato	€ 50950/18	2.830,56
Incarico Responsabile Ufficio Protezione Dati RTD	35% valore medio pro-capite retribuzione di risultato		990,69
Incarico Responsabile Data Protection officer DPO	35% valore medio pro-capite retribuzione di risultato		990,69
Incarico di sostituzione			7.200,00
Maggiorazione quota di risultato art. 30 c. 2 CCNL 17.12.2020	30% rispetto al valore medio - al 15% dei dipendenti in servizio pari a 3 dipendenti		2.547,50
	<b>Fondo destinato al Ciclo della Performance 2024</b>		<b>50.956,32</b>

### **Differenziazione della retribuzione di risultato anno 2024 – art. 23 CCNL 16.07.2024**

Dirigenti area PTA in servizio nell'anno 2024:

Dirigenti	n. 18
15% dirigenti beneficiari art.93	n. 3 dirigenti

Risorse disponibili per la Performance organizzativa collegata al raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2024	€ 50.956,32
n. dirigenti in servizio nel 2024	18
Valore medio pro-capite retribuzione di risultato anno 2024	€ 2.830,56
% maggiorazione retribuzione di risultato (ipotesi accordo del 23.10.2024)	30%
Valore quota differenziazione della retribuzione di risultato	€ 849,16
Costo n. 3 dirigenti beneficiari	€ 2.547,50

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

Proiezione utilizzo fondo al 31.12.2024

<i>Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa</i>	Fondo per la Retribuzione di risultato Valore provvisorio anno 2024 DDG 1189_2024
<b>Valore provvisorio fondo per la Retribuzione di risultato</b>	€ 71.687,21
Stima costo Ciclo della Performance anno 2024	€ - 50.956,32
Indennità di sostituzione art. 73 c. 4-7 CCNL 17.12.2020	€ - 7.200,00
Incarichi ad interim art. 73 c. 8	€ - 9.002,00
Incarico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza art. 66 c. 1 lett i	€ - 990,69
Incarico Responsabile Ufficio per la Protezione dei dati art. 66 c. 1 lett i	€ - 990,69
Differenziazione della retribuzione di risultato 2024 art. 23 c. 2	€ - 2.547,50
<b>Stima Disponibilità residuale</b>	€ 0,00

Si attesta che il Fondo per la Retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori – art. 91 CCNL 17.10.2020 determinato in via provvisoria per l'anno 2024 risulta capiente per finanziare l'istituto contrattuale della Retribuzione di risultato del personale della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa

## 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 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.

Rovigo, 2.11.2024

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Roberto Sembeni

UOS GESTIONE ECONOMICA  
IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
Dott.ssa Monica Cattelan

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

REGIONE DEL VENETO



**CCNL 16.07.2024**

**Personale dell'Area delle Funzioni Locali**

**DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI**

**Triennio 2019-2021**

**CONTRATTAZIONE**

**COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE**

**IPOSTESI DI ACCORDO**

**Criteri per la determinazione e attribuzione della  
Retribuzione di risultato**

*(ai sensi del CCNL 16.07.2024, articolo 48 comma 1, lett. b) e i)*

**23 ottobre 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 23 ottobre 2024, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Datoriale costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024 e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area Funzioni Locali firmatarie del CCNL 16.07.202, per discutere sul seguente o.d.g.:

**Criteri per la determinazione e attribuzione della Retribuzione di risultato**  
(ai sensi CCNL 16.07.2024, articolo 48 comma 1, lett. b) e i)

**PREMESSO CHE**

- Il CCNL Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, alla Sezione III, Titolo III, Capo III (Verifica e valutazione dei dirigenti) disciplina la valutazione dei dirigenti professionali tecnici e amministrativi 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;
- 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 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;
- Ai sensi dell'art. 91 del CCNL 17.12.2020 e art. 52 comma 2 del CCNL 16.07.2024, il *Fondo di risultato e altri trattamenti accessori* è stato determinato in via provvisoria per l'anno 2024 in € 71.687,21 con Deliberazione del Direttore Generale n. 1189 del 9/10/2024, la cui proposta di deliberazione è stata oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali in data 3/10/2024;

Ciò premesso,

**LE PARTI**

**Concordano i seguenti criteri generali per la retribuzione di risultato**

**1) Definizione della quota teorica di risultato individuale per dirigente e complessiva per struttura**

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata sulla base dell'entità del *Fondo di risultato e altri trattamenti accessori*, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, distinti per categoria di incarico (ex art. 70 CCNL 17.12.2020).

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

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
<b>DIRIGENTI IN PROVA (Art. 70, comma 2 almeno 6 mesi)</b>	<b>11,54</b>

La quota teorica individuale, della retribuzione di risultato, si calcola come di seguito indicato:

- 1) Per ogni tipologia di incarico suindicato, si moltiplica il peso\* per il n. dei dirigenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma dei pesi di cui al punto 2), e si ottiene così il "valore punto";

Rtfeuf



H

- 4) si moltiplica il "valore punto" per il peso di risultato attribuito a quell'incarico, ottenendo così il valore annuo della retribuzione di risultato.

## **2) Attribuzione della retribuzione di risultato**

La "quota teorica di budget" è interamente corrisposta solo 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.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL 16.7.2024, "La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali [...], 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. Pertanto, l'erogazione della quota di risultato spettante, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale.

## **3) Performance individuale**

Nei valutare il risultato del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile deve 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 costituisce condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente è valutato dal Direttore/Responsabile in modo oggettivo, 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 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 (es.: quota teorica= 1000, raggiungimento obiettivi di budget della struttura = 90%, valutazione individuale =99/100 =>  $1000 \times 90 / 100 \times 99 / 100 = 891$  = quota annua retribuzione di risultato).

Per il personale ad impegno orario ridotto, il valore della retribuzione di risultato è rideterminato proporzionalmente al regime orario.

## **4) Riduzione in base alle assenze**

In ogni caso 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).

## **5) Incarico ad interim (art. 48 comma 1 lett. i) e art. 73, comma 8 del CCNL 17.12.2020**

Per l'affidamento di struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico, il maggior aggravio per il dirigente incaricato è compensato con una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante, commisurata al 35% della retribuzione di posizione relativa all'incarico mappato e vacante, e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso.

## **6) Integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (art. 48 comma 1 lett. i)**

Per l'affidamento degli incarichi di:

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)
- Responsabile della transizione digitale (RTD)
- Data protection officer (DPO)

compete una maggiorazione della retribuzione di risultato ordinariamente spettante pari al 35% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno di riferimento.



**7) Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 CCNL 16.07.2024)**

Ai dirigenti professionali, tecnici e amministrativi 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, suddiviso per tipologia di incarico di cui all'art. 70 comma 1 lett. a. b. c. del CCNL 17.12.2020.

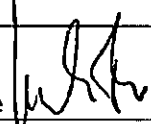

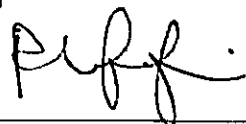
I dirigenti aventi diritto a tale differenziazione sono individuati mediante i seguenti criteri:

- 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 l'eccedenza oraria.

Le Parti concordano che, il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) conserva efficacia per tutta la vigenza del CCNL 16.07.2024, in applicazione dell'art. 9 comma 8 del CCNL medesimo. Le Parti hanno comunque facoltà di richiedere alla controparte la riapertura della trattativa sulla materia oggetto del presente CCIA prima della scadenza del CCNL.

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 DATORIALE	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	FEDIRETS Ing. Emanuela Terribile 
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sember 	CISL FP Dott. Pierluigi Serafini 
Direttore Sanitario Dott. Carla Destro	FP CGIL Dott. Pasquale Brenga
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	UIL FPL Sig. Cristiano Maria Pavarin
Direttore della Funzione Ospedaliera	U.N.S.C.P.
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Patrizia Davi	

## RETRIBUZIONE DI RISULTATO – DIRIGENZA (aggiornato)

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% (cod 505/36)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (cod 505/37)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (cod 505/38)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio fino a 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio oltre 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per gravi motivi con indennità (cod 505/53)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per motivi familiari/pers riduzione 100% (cod 505/13)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Congedo Parentale non retribuito (cod 505/51)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (cod 505/111)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa Sindacale rid 100% (cod 505/32)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (cod 504/88)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Distacco Sindacale retribuito t.pieno (cod 505/24)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Carica Pubblica mandato Parlamentare (cod 505/25)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare ridotta 100% (cod 505/41)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (cod 505/79)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (cod 505/115)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare rid 50% (cod 505/117)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare (cod 505/132)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione disciplinare (cod 505/131)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (cod 505/136)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (cod 505/137)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (cod 505/301)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (cod 505/311)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 18/2020 rid. 50% (cod 505/312)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 2, c. 2 D.L. 30 del 13.03.2021 (cod 505/316)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 9, c. 1 D.L. 146 del 21.10.2021 (cod 505/318)	NO RETRIB. DI RISULTATO



**DIPARTIMENTO**  
**UOC**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**ANNO 2024**

C.C.I.A. Dirigenti Area PTA Verbale  
 Dirigenti con Incarichi professionali

<b>COGNOME E NOME :</b>	_____	
<b>QUALIFICA:</b>	_____	
<b>INCARICO</b>	_____	
<b>MATRICOLA:</b>	_____	
<b>PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE</b>	<b>dal</b>	<b>al</b>

<b>PARAMETRI</b>	<b>max punti</b>		<b>VALUTAZIONE</b>
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		
	<b>100</b>		<b>0</b>

**FIRMA DEL RESPONSABILE**

**FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO**

*PEAR*

*Albi*

*h*



## 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**

	<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Deliberazione del Direttore Generale n. 1189 del 09.10.2024 ad oggetto: Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa – Rideterminazione definitiva fondi contrattuali anni 2021 – 2022 - 2023 e rideterminazione provvisoria anno 2024 a seguito della sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2019-2021</b>
	<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Bilancio d'esercizio anno 2024
	<b>Composizione della delegazione trattante</b>	OO.SS. Area della Dirigenza PTA  Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Ulss 5 Polesana area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Fondi contrattuali dell'area della Dirigenza PTA
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</b> Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026 e il Documento di Direttive 2024

	<p><b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>dell'azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024</p> <p><b>È 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)?</b>          Sì, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024.</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</b>          Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p>La Relazione della Performance 2023 è stata adottata con DDG 812 del 28.06.2024, l'iter relativo all'erogazione dei compensi economici del ciclo della Performance anno 2023 si è concluso nel mese di settembre 2024.</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)**

*Si riportano di seguito, gli articoli di riferimento per la determinazione dei fondi contrattuali:*

**AREA DELLA DIRIGENZA Professionale, Tecnica ed Amministrativa**

- *Art. 90 del CCNL 17.12.2020 Fondo per la Retribuzione di Posizione*
- *Art. 91 del CCNL 17.12.2020 Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori*

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".

In data 16.7.2024 è stato sottoscritto il CCNL funzioni Locali per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per il triennio 2019-2021

Il comma 1 dell'art. 52 del CCNL 16.7.2024 "Incrementi Fondi e una tantum" del CCNL 16.7.2024 prevede che a decorrere dall'1.1.2021, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari ad € 964,55 per ogni dirigente destinatario della presente sezione alla data del 31.12.2018. Quota parte di detto incremento è destinato alla copertura di quanto previsto dall'art. 49 (incremento dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa), comma 4 e dall'art. 51 (incrementi dell'indennità di struttura complessa).

Il comma 2 dell'art. 52 del CCNL 16.7.2024 prevede che a decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dall'annualità successiva, il Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori di cui

all'art. 91 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari ad € 270,42, per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018

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, precisando che con tale riduzione, il processo di costituzione dei fondi di Azienda Zero del personale dirigenziale dell'Area PTA derivante dalla cessione del ramo d'Azienda è concluso, e dando atto dell'importo complessivo del trasferimento per un ammontare pari a € 78.840,00.

La rideterminazione definitiva per gli anni 2021 - 2022 - 2023 e provvisoria per l'anno 2024, dei fondi contrattuali della Dirigenza PTA dell'Azienda Ulss 5 in applicazione al CCNL 16.7.2024 di cui alla DDG 1189 del 09.10.2024, rispetta 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, tenuto conto anche del Piano pluriennale di recupero - ex art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 - come certificato dal Collegio Sindacale in data 25.07.2018 ed approvato con DDG 713/2018.

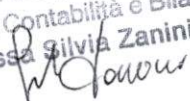
Rovigo, 4.11.2024

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

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

La presente relazione tecnico finanziaria viene compilata seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare 25 del 19.07.2021

### DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ed AMMINISTRATIVA

Si riporta di seguito la rideterminazione definitiva per gli anni 2021- 2022 -2023 e provvisoria per l'anno 2024 dei fondi contrattuali della **Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa** di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n.1189 del 09.10.2024 (allegata alla presente), a seguito della sottoscrizione, in data 16.07.2024 del nuovo CCNL Funzioni Locali per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per il triennio 2019-2021:

- Fondo retribuzione di posizione (art. 90 del CCNL 17.12.2020)
- Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 del CCNL 17.12.2020)

I fondi sono stati determinati sulla base delle risorse consolidate al 31.12.2020 – DDG n. 117 del 10.02.2021 – Certificate dal Collegio Sindacale in data 04.03.2021 – del “Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa” di cui all'art. 8 del CCNL 06.05.2010 e 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'Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019.

Si riporta di seguito gli incrementi contrattuali per gli anni 2021-2022 -2023 a seguito applicazione dell'art. 52 del CCNL 16.7.2024, tenuto conto delle unità di personale in servizio al 31.12.2018 pari a n. 23

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
ART. 52 C. 1 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CCNL 16.7.2024	€ 22.184,65	€ 22.184,65	€ 22.184,65
ART. 52 c. 2 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI CCNL 16.7.2024		€ 6.219,66	€ 6.219,66

Le risorse indicate sono state previste nel bilancio consuntivo anno 2023 alla voce BA2820 (B.14.D) Altri Accantonamenti – Accantonamenti Rinnovi Contrattuali

Le risorse sopra indicate verranno distribuite ai sensi dell'art. 91 c. 9 del CCNL 17.12.2020

**Modulo I: COSTITUZIONE DEI FONDI**

DIRIGENA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

**Sezione I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'**

	Fondo POSIZIONE	Fondo RISULTATO
Importo consolidato al 31.12.2007 (CCNL 2008-2009)	€ 502.643,72	€ 141.205,17
<b>Trasferimento Risorse Azienda Zero valore definitivo a regime</b>		-€78.840,00
Incremento stabile art. 90 c. 3 CCNL 17.12.2020	€ 9.126	
Incremento stabile art. 91 c. 3 CCNL 17.12.2020		€15.093,00
Incremento stabile art. 52 c. 1 e 2 CCNL 16.7.2024	€ 22.184,65	€6.219,66
Incremento variabile art. 90, c. 3 lett. b e c RIA	€ 1.812,72	
Incremento Piano Pluriennale di recupero anni 2008-2016 dirigenza PTA	-€ 1.964,52	-€11.132,23
Decurtazione per limite art. 23 D.Lgs 75/2017	-€ 1.812,72	-€858,39
<b>Totale risorse fondo provvisorio anno 2024</b>	<b>€ 531.989,85</b>	<b>€ 71.687,21</b>

**Sezione V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Nessuna

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi**

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

valori aggiornati con gli stipendi di ottobre 2024, stima utilizzo risorse

		Anno 2024
Fondo Retribuzione di Posizione art. 90	<b>Valore fondo Provvisorio anno 2024 DDG 1189 del 09.10.2024</b>	<b>€ 531.989,85</b>
	Indennita' di struttura complessa (valore annuo aggiornato con gli emolumenti mese di ottobre 2024)	- € 83.218,30
	Retribuzione di posizione (valore annuo aggiornato con gli emolumenti del mese di ottobre 2024)	- € 321.240,15
	STIMA RESIDUO	€ 127.531,40
Fondo Retribuzione di Risultato ed altri	<b>Valore fondo Provvisorio anno 2024 DDG 1189 del 09.10.2024</b>	<b>€ 71.687,21</b>
	Previsione spesa Ciclo della Performance Anno 2024 – Intesa del 23.10.2024	€ - 50.956,32

trattamenti accessori art. 91	Indennità di sostituzione art. 73 c.4 Ccnl 17.12.2020	- € 7.200,00
	Incarichi ad Interim art. 73 c. 8 ed incarichi Resp Prev Corruzione e Resp Protezione dei Dati art. 66 c. 1 lett. i	- €10.983,38
	Differenziazione della retribuzione di risultato art. 23 CCNL 16.7.2024	- € 2.547,50
	Stima RESIDUO	€ 0,00

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Nessuna

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Si attesta che:

- i fondi "POSIZIONE e di RISULTATO" provvisori anno 2024, del personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa approvati con Deliberazione del Direttore Generale n. 1189 del 09.10.2024 in applicazione del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2019-2021 risultano capienti per finanziare tutti gli istituti contrattuali del personale dipendente.

**Modulo III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEI FONDI 2023 e 2024 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

*(si rinvia allo schema di costituzione dei fondi allegato alla Deliberazione del Direttore Generale n. 1189 del 09.10.2024)*

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

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

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.

Le risorse relative ai rinnovi contrattuali sono state riportate nel bilancio d'esercizio consuntivo anno 2023 alla voce BA2820 (B.14.D) Altri Accantonamenti – Accantonamenti Rinnovi Contrattuali, e nelle rispettive tavole regionali.

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, 12.11.2024

UOS GESTIONE ECONOMICA  
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
 Dott.ssa Monica Cattelan

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
 Dott. Roberto Sembeni

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



2014/2015  
ECONOMIA  
2014/2015

REGIONE DEL VENETO



**N. 1189**

**del Reg. Deliberazioni**

**del 09/10/2024**

## **DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**- Dott. Pietro Girardi -**

**(Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto**

**n. 15 del 26.02.2024 e Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n. 18 del 29.02.2024)**

**OGGETTO: Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa -  
Rideterminazione definitiva fondi contrattuali anni 2021-2022-2023 e  
rideterminazione provvisoria anno 2024 a seguito della sottoscrizione del  
CCNL Area Funzioni Locali triennio 2019-2021.**

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 Davì  
-----

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

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 378 del 13.03.2024 sono stati definitivamente determinati per l'anno 2023 e provvisoriamente per l'anno 2024 i fondi contrattuali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa nei valori indicati nelle tabelle allegate al citato provvedimento, tenuto conto anche per gli anni 2023 e 2024 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 28.05.2024.

In data 16.07.2024 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per il triennio 2019-2021.

Nel rispetto di quanto previsto dal suindicato Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro e dalle disposizioni legislative intervenute in materia, si rende necessario procedere al consolidamento ed integrazione dei fondi contrattuali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per gli anni 2021, 2022 e 2023 e la ricostituzione provvisoria per l'anno 2024, al fine di determinare la disponibilità delle risorse finanziarie per la remunerazione dei vari istituti contrattuali e per la conseguente fase della contrattazione collettiva integrativa.

Il comma 1 dell'art. 52 "Incrementi Fondi e una tantum" del CCNL 16.07.2024 prevede che *"a decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 964,55 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018. Quota parte di detto incremento è destinato alla copertura di quanto previsto dall'art. 49 (Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa), comma 4 e dall'art. 51 (Incrementi dell'indennità di struttura complessa)"*.

Il comma 2 del citato articolo 52 del CCNL 16.07.2024, prevede che *"a decorrere dal 31/12/2021 ed a valere dall'annualità successiva, il Fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 270,42 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018"*.

Gli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020 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 accentrare 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, precisando che con tale riduzione, il processo di costituzione dei fondi di Azienda Zero del personale dirigenziale dell'Area PTA derivante dalla cessione del ramo d'Azienda è concluso, e dando atto dell'importo complessivo del trasferimento per un ammontare pari a € 78.840,00.

L'adozione del presente provvedimento è stata oggetto di informativa alle OO.SS. dell'area della Dirigenza PTA in data 3.10.2024

Per quanto sopra esposto, il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, propone di determinare in via definitiva gli incrementi previsti dall'art. 52 del CCNL 16.7.2024 per gli anni 2021, 2022 e 2023 e in via provvisoria per l'anno 2024 i fondi contrattuali della Dirigenza PTA dell'Azienda Ulss 5, nei valori indicati rispettivamente per ciascun fondo contrattuale, quale parte integrante del presente provvedimento:

- Incrementi previsti dall'art. 52 del CCNL 16.7.2024 – anni 2021, 2022, 2023 – Allegato D
- Fondo Retribuzione di Posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020) – Allegato A – Anno 2024
- Fondo Retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020) – Allegato B- Anno 2024

nel rispetto dei vincoli di cui all' art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 come da allegato C – Anno 2024, quale parte integrante del presente provvedimento, così come previsto dagli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020 e tenuto conto 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.

Attestata l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale

#### IL DIRETTORE GENERALE

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

VISTI i CC.CC.NN.LL.17.12.2020 e 16.07.2024 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 definitivamente gli incrementi previsti dall'art. 52 del CCNL 16.7.2024 per gli anni 2021, 2022 e 2023 e provvisoriamente per l'anno 2024 i fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, come da allegati al presente provvedimento quale parte integrante:
  - Allegato D - Incrementi previsti dall'art. 52 del CCNL 16.7.2024 – anni 2021, 2022, 2023
  - Allegato A – anno 2024 - Fondo Retribuzione di Posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020)
  - Allegato B – anno 2024 - Fondo Retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020)
2. di dare atto che la quantificazione delle risorse dei due fondi dell'anno 2024, rispetta il vincolo di cui al citato articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, come da allegato al presente provvedimento quale parte integrante:
  - Allegato C – anno 2024così come previsto dagli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020, tenuto conto 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 3.10.2024;
5. di dare atto, infine, che la spesa conseguente all'adozione del presente provvedimento è stata prevista nel bilancio economico preventivo anno 2024 del personale dipendente del Ruolo della Dirigenza PTA, anche in relazione "oneri per rinnovo contrattuale" per il periodo 2019-2021.

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. Roberto Sembeni

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott.ssa Carla Destro

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott. Marcello Mazzo

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Pietro Girardi

<p>Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:                  - è soggetto a controllo - ;                  - non è soggetto a controllo X</p> <p>Rovigo, 10/10/2024</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi</p>
<p><i>Attestazione di pubblicazione</i></p> <p>Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.</p> <p>Rovigo, 10/10/2024</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>
<p>Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale ( ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)</p> <p>Rovigo, 10/10/2024</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>
<p>Copia conforme all'originale, per uso amministrativo</p> <p>Rovigo,</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>

Da distribuire a:		
DIRETTORE GENERALE	-	UOC GESTIONE RISORSE UMANE
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA TERRITORIALE
DIRETTORE SANITARIO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA OSPEDALIERA
DIRETTORE SERVIZI SOCIO-SANITARI	-	UOC CONTROLLO DI GESTIONE
COLLEGIO DI DIREZIONE	-	UOC DIREZ. PROFESSIONI SANITARIE
DIREZIONE FUNZIONE TERRITORIALE	-	UOC ASS. FARMACEUTICA TERRITORIALE
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	-	UOC FARMACIA OSPEDALIERA
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	-	UOC DISABILITA' NON AUTOSUFFICIENZA
UOC DISTRETTO 1 ROVIGO	-	UOC INFANZIA, ADOLE.FAM.DISTRETTO 1
UOC DISTRETTO 2 ADRIA	-	UOC INFANZIA, ADOLE.FAM.DISTRETTO 2
UOC DIR. MEDICA OSP. RO-TRE-ADRIA	-	UNITA' OPERATIVA PER IL SOCIALE
POLO FORMATIVO	-	UOC PSICHIATRIA
UOC AFFARI GENERALI	-	UOC SERD
UOC CONTABILITA' E BILANCIO	-	UOS QUALITA' E RISCHIO CLINICO
UOC PROV. ECONOM. LOGISTICA	-	UOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMB.
UOC SERVIZI TECNICI PATRIMONIALI	-	UOS MEDICO COMPETENTE
		UOS INTERNAL AUDITING E CERT.BIL.
		UFFICIO PROTEZIONE DATI
		UFF. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
		UFF. RELAZIONI CON IL PUBBL.E COMUNICAZIONE
		UOC SISTEMI INFORMATIVI

**FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

art. 90 del CCNL 17.12.2020

ANNO 2024

Risorse consolidate al 31.12.2020 - DDG 117 del 10.02.2021 - Certificate dal Collegio Sindacale in data 04.03.2021

DIRIGENZA 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

LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 - D.LGS 75/2017

**INCREMENTO STABILE art. 90, comma 3 CCNL 17.12.2020**

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

**INCREMENTO STABILE art. 52, comma 1 CCNL 16.07.2024**

Importo - su base annua - pari a Euro 964,55 per ogni dirigente destinatario della dirigenza PTA in servizio alla data del 31.12.2018:

DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA: n. 23

€ 22.184,65

**INCREMENTO VARIABILE art. 90, comma 3, lett. b) e c) CCNL 17.12.2020**

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 BilS150 del 22.01.2024

€ -

valore anno 2021 - 2022 -2023 (cessati-assunti)

€ 1.812,72

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 tenuto conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza PTA

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

Decurtazione temporanea del fondo anno 2024 per i primi 10 gg di malattia di cui art. 71 D.L. 112/2008 L. 133/2008 - allegato D

a consuntivo

**TOTALE FONDO ANNO 2024**

€ 533.802,57

Decurtazione per limite art. 23 D.Lgs 75/2017

-€ 1.812,72

**TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2024 post applicazione CCNL 16.07.2024**

€ 531.989,85

**FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI****art. 91 CCNL 17.12.2020****ANNO 2024**

<b>Risorse consolidate al 31.12.2020 - DDG 117 DEL 10.02.2021 - Certificate dal Collegio Sindacale in data 04.03.2021</b>		Dirigenza PTA
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		
(DDG n. 117 del 10.02.2021) - art. 91, comma 2, lett. a)	€	141.205,17
<b>TOTALE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CONSOLIDATE AL 31.12.2020</b>	<b>€</b>	<b>141.205,17</b>
TRASFERIMENTO RISORSE AZIENDA ZERO - Nota Azienda Zero prot. n. 5586 del 25.02.2022 valore definitivo a regime anno 2022	-€	78.840,00
<b>LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 - D.LGS 75/2017</b>	<b>€</b>	<b>62.365,17</b>
<b>INCREMENTO STABILE art. 91, comma 3, CCNL 17.12.2020</b>		
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 :		
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA: n. 27	€	15.093,00
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	€	-
<b>INCREMENTO STABILE art. 52, comma 2, CCNL 16.07.2024</b>		
Importo - su base annua - pari a € 270,42 a decorrere dal 31.12.2021 per ogni dirigente destinatario della dirigenza PTA in servizio alla data del 31.12.2018		
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA: n. 23	€	6.219,66
<b>INCREMENTI VARIABILI ANNUALI - ART. 91, comma 4, lett. a)</b>		
lett. a) - importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti PTA cessati dal servizio nel corso dell'anno 2023, 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 22.01.2024		
valore mensile 2023 (cessati-assunti)	€	858,39
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	-€	11.132,23
<b>TOTALE FONDO ANNO 2024</b>	<b>€</b>	<b>72.545,60</b>
Decurtazione per limite art. 23 D.Lgs 75/2017	-€	858,39
<b>TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2024 post applicazione CCNL 16.07.2024</b>	<b>€</b>	<b>71.687,21</b>

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

## DIRIGENZA PTA

## ALLEGATO C - ANNO 2024

		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
- Riduzione per trasferimento risorse Azienda Zero Nota Azienda Zero Prot 5586/2022		- 78.840,00
		<b>565.008,89 (A)</b>
		<b>FONDI PTA</b>
<b>VALORE FONDI PROVVISORI 2024</b>		
- Fondo Retribuzione di Posizione	- art.90	533.802,57
- Fondo per la retribuzione di risultato e tratt. Accessori	- art. 91	72.545,60
<b>TOTALE FONDI 2024</b>	<b>COMPRESIVI dei rinnovi contrattuali, RAR e RIA</b>	<b>606.348,17</b>
	di cui valore Rinnovi contrattuali e RAR:	
	- art.90 ed art. 91- CCNL 17.12.2020	- 24.219,00
	- art. 52 CCNL 16.07.2024	- 28.404,31
<b>TOTALE FONDI 2024</b>	<b>al NETTO dei rinnovi contrattuali, RAR</b>	<b>553.724,86 (B)</b>
	differenza fondi 2024 rispetto fondi 2016	- 11.284,03 (B-A)
	decurtazione nei fondi 2023 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 valore RIA	- 2.671,11
		<b>603.677,06</b>
<b>TOTALE FONDI PROVVISORI 2024</b>	<b>Fondo Retribuzione di Posizione - art. 90 CCNL 17.12.2020</b>	<b>531.989,85</b>
	<b>Fondo Retribuzione di Risultato - art. 91 CCNL 17.12.2020</b>	<b>71.687,21</b>



Incrementi fondi Area PTA in applicazione all'art 52 del CCNL 16.07.2024

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
-----------	-----------	-----------

<p><b>ART. 52, co. 1 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - CCNL 16.07.2024</b>                      Incremento del fondo a decorrere dal 01.01.2021 di un importo, su base annua, pari ad Euro 964,55 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018</p> <p><i>N. 23 DIRIGENTI PTA IN SERVIZIO AL 31.12.2018</i></p>	22.184,65	22.184,65	22.184,65
<p><b>ART. 52, co. 2 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI - CCNL 16.07.2024</b>                      Incremento del fondo a decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dall'annualità successiva, di un importo, su base annua pari a Euro 270,42 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018</p> <p><i>N. 28 DIRIGENTI PTA IN SERVIZIO AL 31.12.2018</i></p>		6.219,66	6.219,66