

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

	Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 22.07.2025 Accordo per Riduzione stabile delle risorse del Fondo per la Retribuzione di Risultato a favore del Fondo per la Retribuzione di Posizione – Art. 91 comma 10 del CCNL 17.12.2020
	Periodo temporale di vigenza	Bilancio d'esercizio anno 2025
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area Funzioni Locali - Dirigenza PTA Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	Soggetti destinatari	Personale dell'Ulss 5 Polesana area delle Funzioni Locali – Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa
	Materie trattate dal contratto integrativo	Fondi contrattuali dell'area della Dirigenza PTA
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?

	<p>degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026 e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026</p> <p>Con DDG n. 118 del 29.01.2025 è stato adottato il "Piano della Performance 2025-2027 e il Documento di Direttive 2025 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2025-2027</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2024-2026)? Si, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 è contenuto nel PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? 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? Il Piano della Performance 2024-2026 è contenuto all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024. Il ciclo della Performance anno 2024 si concluderà entro il mese di settembre 2025.</p> <p>Con DDG 796 del 30.06.2025 è stata adottata la Relazione sulla Performance anno 2024 e trasmessa all'OIV</p> <p>Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025</p>
--	---	---

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

Con DDG 392 del 02.04.2025 sono stati determinati in via Provvisoria i Fondi contrattuali dell'Area PTA per l'anno 2025 secondo quanto previsto dal CCNL 17.12.2020

Art. 90 CCNL 17.12.2020 - Fondo Retribuzione di Posizione

Art. 91 CCNL 17.12.2020 - Fondo per la Retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori

I fondi sono stati determinati altresì sulla base dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25.05.2017 n. 75 (Decreto Madia) che prevede: "... 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 30.03.2021 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..."

Detti fondi sono stati certificati da parte del Collegio Sindacale in data 28.04.2025

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 611 del 21.05.2025 l'Azienda Ulss 5 ha provveduto ad approvare l'Atto Aziendale con un nuovo assetto organizzativo, prevedendo nuovi e diversi incarichi.

Al fine di garantire la copertura degli oneri relativi dalla Retribuzione di Posizione di cui all'art. 90 del CCNL 17.12.2020, per l'applicazione del sistema degli incarichi "anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi", l'art. 91 comma 10 del CCNL 17.12.2020 consente di ridurre stabilmente le complessive risorse consolidate di cui al Fondo per la Retribuzione di Risultato, in una misura non superiore al 30% delle stesse, incrementando le risorse di cui al Fondo Retribuzione di Posizione (art. 90 del CCNL 17.12.2020) del corrispondente importo.

Pertanto con l'Ipotesi di Accordo oggetto della presente Relazione le parti hanno concordato di ridurre stabilmente per € 18.000,00 le risorse consolidate del Fondo per la Retribuzione di Risultato art. 91 CCNL 17.12.2020 nella misura corrispondente al 30% delle stesse, incrementando le risorse di cui al Fondo per la Retribuzione di Posizione di cui all'art. 90 del CCNL 17.12.2020.

Tale risorse consentono la copertura degli oneri derivanti dall'attribuzione di nuovi incarichi, nonché della diversa graduazione degli incarichi già mappati la cui revisione dei contenuti comporta maggiori oneri, in coerenza con la nuova organizzazione, ed assicura una maggiore flessibilità nell'assegnazione delle risorse, nonché una maggiore efficienza e produttività.

Rovigo, 18-8-2025

Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Sembeni



Mouica
C. W. 1

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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

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

Ipotesi di Contrattazione Integrativa Aziendale del 22.07.2025: Accordo per la riduzione stabile delle risorse delle risorse del Fondo per la Retribuzione di Risultato a favore del fondo per la Retribuzione di Posizione - allegata

III.1 – MODULO 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si richiama la DDG 392 del 02.04.2025 relativa alla determinazione provvisoria per l'anno 2025 dei fondi contrattuali della Dirigenza dell'Area PTA in applicazione del CCNL 16.07.2024 Funzioni Locali – Certificazione del Collegio Sindacale del 28.04.2025

- Fondo per la retribuzione di posizione- art. 90 CCNL 17.12.2020 -
- Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori – art. 91 CCNL 17.12.2020

III.1 – MODULO 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ANNO 2025 (VALORE PROVVISORIO)

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

	FONDO DI POSIZIONE	RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI
Risorse storiche consolidate al 31.12.2020	€ 502.643,72	€ 141.205,17
TOTALE VALORE FONDO CONSOLIDATO AL 31.12.2020 DDG 117 Certificate dal Collegio Sindacale in data 04.03.2021	€ 502.643,72	€ 141.205,17
Riduzione Fondi da effettuare a favore dell'Azienda Zero		- 78.840,00
Limite di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017	€ 502.643,72	€ 62.365,17
Incremento Stabile art. 90 ed art. 91 c. 3 del CCNL 17.12.2020	€ 9.126,00	€ 15.093,00
Incremento Stabile art. 52 c. 1 e 2 CCNL 16.07.2024	€ 22.184,65	€ 6.219,66

Sezione II: RISORSE VARIABILI

RIA personale cessato anni 2021 2022 2023	€ 1.812,72	€ 858,39
Incrementi annuali variabili – art. 52 c. 3 CCNL 16.2.2024 in attuazione all'art. 604 L. 234/2021 0,22% del monte salari 2021		€ 4.115,00

Sezione III: DECURTAZIONI DEL FONDO

Ria (rientra nei vincoli di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017)	€ -1.812,72	€ -858,39
Riduzione annua per piani di recupero art. 40 c. 3 D.Lgs 165/2001	€ - 1.964,52	€ - 11.132,23
Altre decurtazioni del fondo D.L. 112/2008 Art. 71 co.1 convertito in legge 133/2008 per i periodi di assenza per malattia	A consuntivo	A consuntivo
TOTALE FONDI PROVVISORI ANNO 2025	€ 531.989,85	€ 76.660,60

I fondi sono stati determinati sulla base dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25.05.2017 n. 75 (Decreto Madia) che prevede: "... 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 30.03.2021 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..."

Con l'ipotesi oggetto della presente Relazione viene concordato di ridurre stabilmente nella misura del 30% le risorse consolidate del Fondo per la Retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori – art. 91, incrementando le risorse del Fondo per la Retribuzione di Posizione art. 90, con decorrenza dall'anno 2025

L'art. 91 c. 10 del CCNL 17.12.2020 dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza PTA - prevede che le Aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse del fondo Retribuzione di risultato e trattamenti accessori di cui ai commi 2 e 3, incrementando di un importo corrispondente il Fondo Retribuzione di Posizione

Valore consolidato al 31.12.2020 € **62.365,17** Fondo per la Retribuzione di risultato
 Valore massimo del 30% € 18.709,55

Valore 30% Stabilmente trasferibile di cui all'ipotesi di Accordo € 18.000,00 dal Fondo per la Retribuzione di Risultato a Favore del Fondo di POSIZIONE

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondi Definitivi anno 2024 e Provvisori anno 2025
 Dirigenti dell'Area PTA**

Sezione I-II-III- IV-V-VI Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

		Fondo Provvisori 2025
Fondo per la Retribuzione di Posizione art. 90 CCNL 17.12.2020	Valore fondi di cui alla DDG 392/2025	€ 531.989,85
	INCREMENTO FONDO PER TRASFERIMENTO DA FONDO DI RISULTATO DI CUI ALLA PRESENTE IPOTESI	€ 18.000,00
	TOTALE FONDO di POSIZIONE DISPONIBILE PER L'ANNO 2025	€ 549.989,85
	Costo Retribuzione di Posizione (emolumenti mese di luglio 2025)	€ 304.906,54
	Costo Indennità di struttura complessa (emolumenti mese di luglio 2025)	€ 85.979,58
	Residuo Risorse disponibili per applicazione Atto Aziendale DDG 611 del 21.05.2025	€ 159.103,73
Fondo per la Retribuzione di Risultato ed altri Trattamenti Accessori art. 91 CCNL	Valore fondi di cui alla DDG 392/2025	€ 76.660,60
	RIDUZIONE FONDO PER TRASFERIMENTO A FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI RISULTATO DI CUI ALLA PRESENTE IPOTESI	€ 18.000,00
	TOTALE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO DISPONIBILE PER L'ANNO 2025	€ 58.660,60

17.12.2020		
	Ciclo della Performance 2025 — Intesa dell'8.11.2024	€ 44.255,98
	Indennità di sostituzione art. 22 c. 7 CCNL 19.12.2019	€ 3.080,00
	Incarichi ad Interim art. 73 c. 8 - Intesa dell'8.11.2024	€ 6.924,62
	ed incarichi Resp. Prevenz. Corruzione e Resp Protezione Dati art. 66 c. 1 lett. i	€ 1.925,00
	Differenziazione della Retribuzione di Risultato — art. 30 c. 2 Intesa dell'8.11.2024	€ 2.475,00
	Residuo	0,00

Si attesta che: i fondi "PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE" e "PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI" del personale della Dirigenza PTA approvati in via PROVVISORIA per l'anno 2025 con Deliberazione del Direttore Generale n. 392 del 02.04.2025 — Certificati dal Collegio Sindacale in data 28.04.2025 tenuto conto del trasferimento dell'importo del 30% delle Risorse da Fondo di Risultato a Fondo di Posizione per € 18.000,00 risultano capienti per finanziare tutti gli istituti contrattuali del personale dipendente.

Modulo III.3 - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

(si rinvia allo schema di costituzione dei fondi allegato alla Deliberazione del Direttore Generale n. 392 del 02.04.2025)

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

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


I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio — B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto 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 le risorse residuali dell'anno 2025 verranno contabilizzate nel bilancio consuntivo al 31.12.2025 e contabilizzate nello Stato Patrimoniale alla Voce Debiti v/dipendenti, e comunicati alla UOC Bilancio nei relativi format

Rovigo, 28.8.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
 Dott. Roberto Sembeni

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

ACCORDO PER RIDUZIONE STABILE DELLE RISORSE DEL
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO
A FAVORE DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(Art. 91 comma 10 del CCNL 17.12.2020)

22 luglio 2025

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.

**ACCORDO PER RIDUZIONE STABILE DELLE RISORSE DEL
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO
A FAVORE DEL FONDO DI POSIZIONE
(Art. 91 comma 10 del CCNL 17.12.2020)**

Il giorno 22 luglio 2025, 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 16.07.2025.

PREMESSO CHE

- L'art. 91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) comma 10 del CCNL 17.12.2020 prevede che gli enti e le aziende possano ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del fondo, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione).al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 89, anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi;
- Tale riduzione può essere applicata in una misura comunque non superiore al 30% delle risorse medesime;
- Con Deliberazione del Direttore Generale n. 611 del 21.5.2025 l'Azienda Ulss 5 Polesana ha provveduto ad approvare l'Atto Aziendale con un nuovo assetto organizzativo, prevedendo nuovi e diversi incarichi;
- Tale riduzione delle risorse consente la copertura degli oneri derivanti dall'attribuzione di nuovi incarichi, nonché dalla diversa graduazione di incarichi già mappati la cui revisione dei contenuti comporta maggiori oneri, in coerenza con la nuova organizzazione, ed assicura una maggior flessibilità nell'assegnazione delle risorse, nonché maggiore efficienza e produttività;
- È oggetto di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 48 (Contrattazione integrativa: materie) comma 1, lett. a) del CCNL 16.7.2024 *"la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020"*.

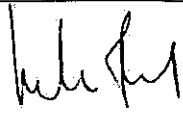

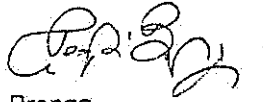
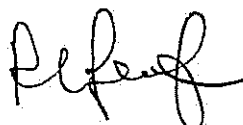
LE PARTI

1. Concordano di ridurre stabilmente le complessive risorse consolidate all'art. 91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) nella misura massima del 30% delle stesse, incrementando le risorse di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione) del corrispondente importo, con decorrenza dall'anno 2025.
2. Per l'anno 2025 l'importo del 30% di cui al precedente capoverso è quantificato in Euro 18.000,00.
3. Di subordinare il trasferimento tra i fondi all'esito positivo da parte del Collegio Sindacale.

4. Di demandare ad un successivo tavolo di Confronto ex art. 46 comma 1 lett. a) la definizione dei "criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali" ai fini dell'adozione del relativo Regolamento Aziendale.

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	FEDIR SANITÀ Ing. Emanuela Terribile 
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni 	FP CGIL Dott. Pasquale Brenga 
Direttore Sanitario Dott. Carla Destro	CISL FP Dott. Pierluigi Serafini 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	UIL FPL Sig. Cristiano Maria Pavarin
Direttore della Funzione Ospedaliera Dott.ssa Cristina Contessa	
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Monica Cattelan 