



REGIONE DEL VENETO
**Azienda
Ospedale
Università
Padova**

Tit. II Cl. 2 Fasc. 1 Anno 2024

Alla c.a.
Collegio Sindacale

Alla c.a. Direttore
UOC Contabilità e Bilancio
Dott.ssa Barbara Gerunda

e, p.c. Direttore Amministrativo
Dott. Fabio Perina

LORO SEDI

Oggetto: preintesa sottoscritta in data 14/10/2024 con le OO.SS. Dirigenza PTA.

Ai sensi del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., si trasmette la preintesa sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza PTA in data 14/10/2024 "Retribuzione di risultato – Sistema Incarichi dal 1° gennaio 2024".

Distinti saluti.

Il Sostituto Responsabile
Dott.ssa Michela Zanella
(firmato digitalmente)

Azienda Ospedale-Università Padova:
via Giustiniani, 2 - 35128 PADOVA
T. + 39 049 8211111
P.E.C.: protocollo.aopd@pecveneto.it
Cod.Fisc./P.IVA 00349040287

**UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in
Convenzione e Rapporti con l'Università**
Il Sostituto Responsabile: Dott.ssa Michela Zanella
Ufficio relazioni sindacali, valutazione e premialità
Responsabile del Procedimento: Dott.ssa Elena Massarotto
Referente dell'istruttoria: Dott.ssa Michela Bordin
T. +39 049 821 8202-8218
e-mail valutazione.personale@aopd.veneto.it

Aopd.veneto.it

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**PREINTESA
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA
SOTTOSCRITTA IL 14/10/2024****RETRIBUZIONE DI RISULTATO - SISTEMA INCARICHI DAL 1° GENNAIO 2024****RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELLA PREINTESA

<i>Data di sottoscrizione</i>	14/10/2024
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Anno 2023 per la retribuzione di risultato e dal 1° gennaio 2024 per il sistema degli incarichi,
<i>Composizione della Delegazione trattante</i>	delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ospedale-Università Padova, rappresentata da: <ul style="list-style-type: none">- Direttore Amministrativo Dr. Fabio Perina- Sostituto Responsabile UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università Dr.ssa Michela Zanella delegazione trattante di parte Sindacale della Dirigenza PTA, composta dalle seguenti sigle che hanno sottoscritto la

	preintesa:
	- FEDIRETS (Sezione FEDIR)
	- CISL FP
	- UIL FPL
<i>Soggetti destinatari</i>	Tutti i dirigenti PTA in servizio nell'anno oggetto dell'accordo.
<i>Materie trattate</i>	Risorse fondi contrattuali, integrate dalle risorse provenienti dalla Libera Professione (queste ultime riferite anche agli anni 2021/2022)

L'intesa sottoscritta rispetta quanto disposto da parte della Giunta Regionale attraverso le linee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance nel SSN contenute nella DGRV n.140 del 16/2/2016, in applicazione alla legge regionale 26 maggio 2011 n. 9 e s.m.i., secondo i principi riportati nei titoli II e III del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

Il Piano della Performance 2022-2024 è stato adottato con DDG n.122 del 28/1/2022. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato recepito per il triennio 2022-2024 con Delibera del Direttore Generale n.877 del 28/04/2022. Inoltre, con DDG n. 878 del 29/04/2022 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) riferito al triennio 2022-2024. Successivamente, il Piano della Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riferiti al triennio 2024-2026 sono contenuti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (c.d. PIAO) adottato con DDG n. 177 del 31/01/2024. I piani menzionati e le relazioni specifiche relative alla Performance sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

La preintesa (*allegato 1*) oggetto della presente relazione, sottoscritta tra le parti in data 14/10/2024:

- 1) prende atto delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato anno 2023 disciplinando la modalità di riparto;
- 2) introduce due modifiche al sistema degli incarichi descritte di seguito;
- 3) definisce la destinazione delle risorse derivanti dalla Libera Professione.

1) Retribuzione di risultato anno 2023

La costituzione dei Fondi di cui agli art. 90 e 91 CCNL 2016-2018 Area Funzioni Locali, confermata con l'art. 52 CCNL 2019-2021 del 16/7/2024, è comprensiva delle risorse variabili ex art.21 L.R. 44/2019 - anno 2022 - assegnate con DGRV 911 del 26/07/2022, ma sono al netto di quelle derivanti dagli incrementi contrattuali disposti dal CCNL 2019-2021 siglato il 16 luglio 2024, stimate a parte in quanto si attendono indicazioni da Regione Veneto con particolare riferimento alle risorse di cui all'art.52 c.3 del CCNL citato.

È stato quindi valorizzato il residuo dei Fondi contrattuali al 31/12/2023, al netto del rinnovo contrattuale del CCNL 16/7/2024, considerando anche la quota parte delle risorse residue anno trasferite con l'accordo del 30/06/2023 al Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori dell'anno 2023.

Stimate inoltre le risorse derivanti dal rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021, secondo gli incrementi definiti all'art. 52 del CCNL citato (comma 1 per il "fondo per la retribuzione di posizione" a decorrere dal 2021 e ai commi 2 e 3 per il "fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" a decorrere dal 2022), tenuto conto dell'ammontare dei nuovi trattamenti economici per i dirigenti di questa Azienda in applicazione del CCNL, è stato ipotizzato un residuo per il triennio 2021-2023 (il cui importo sarà definibile dopo confronto regionale), che si aggiungerà alla quota di retribuzione di risultato anno 2023.

Vista la pluriennale esiguità delle risorse dei fondi contrattuali, gli stessi vengono alimentati annualmente da risorse variabili derivanti dalla Libera Professione (art. 90 comma 3 CCNL 2019-2021 Dirigenza Sanità e del Regolamento aziendale in materia) ai sensi degli artt. 48 c. 1 lett. j e 91 c.4 lett. f CCNL 2016-2018 Dirigenza Funzioni Locali. Si evidenzia infatti che da diversi anni il fondo per la retribuzione di risultato è incrementato con risorse variabili derivanti sia dalla Libera Professione che dai Piani di Razionalizzazione (questi ultimi utilizzati in minima parte per il 2022 e non più dal 2023). Tali incrementi variabili hanno nel tempo garantito le retribuzioni di risultato previsti in azienda secondo la graduazione degli incarichi vigente, che si ricorda avere la retribuzione di posizione al valore minimo contrattuale. Il fondo di risultato storico ammontava a € 57.347,75 e, a seguito della decurtazione delle risorse trasferite ad Azienda Zero si attesta, nel 2018, ad € 7.646,63; attualmente, a seguito dello stanziamento di risorse regionali (L.R. 44/2019) e degli incrementi contrattuali del triennio 2016-2018, il fondo è valorizzato ad € 159.348,08. Quest'ultimo non risulta comunque sufficiente a garantire un'adeguata retribuzione ai dirigenti di questa Azienda a confronto delle altre realtà della Regione del Veneto, motivo per cui si rende necessario alimentarlo anche con risorse aziendali. A riguardo infatti l'Amministrazione, con nota prot. n. 63451 del 20/9/2024, ha posto nuovamente in evidenza il problema anche all'Amministrazione Regionale (*Allegato 2*).

Il dettaglio economico viene spiegato, di seguito, nella sezione tecnico-finanziaria della presente relazione.

Dopo l'acquisizione della certificazione del ciclo della performance con la relazione sul funzionamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, le parti hanno concordato di riconoscere la quota di risultato dell'anno 2023 tenendo conto dei criteri già definiti negli accordi del 12/07/2021, 08/07/2022 e 30/06/2023, in relazione alla tipologia di incarico. Inoltre, hanno definito di distribuire le ulteriori risorse residue disponibili per l'anno con gli stessi criteri stabiliti per la retribuzione di risultato, di seguito riportati:

- performance certificata dall'OIV sia con riferimento alla percentuale di raggiungimento obiettivi previsti dalle schede di budget dell'U.O. di afferenza (performance organizzativa) che con riferimento al punteggio desumibile dallo strumento di valutazione individuato in Azienda, denominato Documento di Valorizzazione Individuale (performance individuale) - anno 2023; relativamente alla performance organizzativa le fasce adottate nel Piano della Performance sono le seguenti:

se risultato è < 40%	valore attribuito:	0%
se risultato è ≥ 40%	valore attribuito:	60%
se risultato è ≥ 60%	valore attribuito:	80%
se risultato è ≥ 80%	valore attribuito:	100%

- presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento sia in termini di assunzione e cessazione che di assenza a vario titolo, secondo le fattispecie previste nella normativa vigente;
- inquadramento professionale del dirigente in rapporto alla tipologia del rapporto di lavoro (Part time o full time);
- l'erogazione della quota avverrà solo nel rispetto dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018 che prevede che il dirigente assicuri la propria presenza giornaliera in servizio ed adegui la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

In aggiunta, le parti concordano di individuare i seguenti coefficienti di riparto:

- coefficiente correlato alla tipologia di incarico:

Incarico	Coefficiente
Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)	2.00
Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale/UOS non articolazione di UOC	1.70
Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice	1.50
Altri Incarichi	1.00

- coefficiente aggiuntivo per le seguenti casistiche, qualora si verificassero per un periodo prolungato di almeno 90 giorni continuativi:

Casistiche	Coefficiente
- Direttore di UOC con incardinate, nella UO di riferimento, più di una UOS con incarico vacante o con responsabile di UOS assente	0,70
- Direttore di UOC con incardinata, nella UO di riferimento, una UOS con incarico vacante o con responsabile di UOS assente	0,35
- Dirigente afferente ad una UOC/UOSD con incarico di Direttore UOC/UOSD vacante e senza dirigente con nomina di sostituto ai sensi dell'art.73 c.7 CCNL 2016-2018	0,70
- Dirigente con ulteriori funzioni, assegnate formalmente in forza della normativa nazionale vigente (previsti dall'art.48 c.1 lett. i CCNL 2019-2021 con possibilità di individuare ulteriori fattispecie in CCI)	0,35
- Direttore di UOC/UOSD o Responsabile di UOS nominato anche Direttore/Responsabile ad interim in altra UOC/UOSD/UOS ai sensi dell'art.73 c.8 CCNL 2016-2018	0,70
- Direttore di UOC/UOSD nominato ad interim in altra UOS non incardinata nella UOC/UOSD ai sensi dell'art.73 c.8 CCNL 2016-2018	0,50

**nel caso in cui coesistessero più casistiche viene riconosciuto al massimo un coefficiente pari 0,70*

2) Sistema degli incarichi

Il sistema degli incarichi dirigenziali previsto dagli artt. 69 e segg. del CCNL 17 dicembre 2020 è confermato dal nuovo CCNL 16 luglio 2024. Nelle more dell'adozione di una nuova regolamentazione in materia, le parti condividono di applicare quanto previsto nel Regolamento aziendale di "Affidamento, conferma e revoca degli Incarichi Dirigenziali" di cui alla Deliberazione n. 939 del 09/08/2019, secondo le tipologie di incarichi dirigenziali vigenti, fermo restando eventuali nuove disposizioni dei CCNL 17 dicembre 2020 e 16 luglio 2024.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, la graduazione economica degli incarichi dirigenziali è riportata nella tabella seguente. Data l'esiguità delle risorse dei fondi contrattuali, come sopra riportato, le parti hanno preso atto della necessità di mantenere gli importi della retribuzione di posizione al valore minimo dettato dal CCNL, con la sola deroga all'incarico di UOSD per il quale si è concordato di diversificarlo dall'incarico di UOS. Inoltre, le parti hanno definito di uniformare la retribuzione di risultato per l'incarico professionale di cui all'art.70 c.1 lett. c CCNL 2016-2018, non prevedendo più una specifica graduazione per gli incarichi professionali di Alta Specializzazione.

I valori sono da intendersi annuali e per la retribuzione di posizione comprensivi della tredicesima mensilità.

TIPOLOGIA INCARICHI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA ANNUALE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNUALE
Incarico di Direzione di Struttura Complessa (art.70 c.1 lett.a) CCNL 2016-2018)	€ 18.720,00	€ 15.000,00
Incarico di Direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art.70 c.1 lett.b) CCNL 2016-2018)	€ 15.550,00	€ 12.350,00
Incarico di Direzione di Struttura Semplice (art.70 c.1 lett.b) CCNL 2016-2018)	€ 11.960,00	€ 9.500,00
Incarico Professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art.70 c.1 lett.c) CCNL 2016-2018)	€ 5.775,00	€ 4.200,00

3) Risorse derivanti dalla Libera Professione

L'art.90 c.3 CCNL 2019-2021 Dirigenza Area Sanità siglato in data 23/1/2024¹, prevede che in sede di contrattazione integrativa devono essere definiti gli incentivi economici da attribuire alla Dirigenza PTA che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

In linea con tale previsione, l'art. 48 c. 1 lett. j del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 prevede che sempre in contrattazione integrativa vengano definiti *“i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitaria, in coerenza con quanto definito dall'Azienda”*.

Il vigente regolamento aziendale sulla Libera Professione di cui alla DDG 744 del 28.06.2019², fissa i criteri per la determinazione e quantificazioni delle risorse destinate alla remunerazione di tale attività, stabilendo che la quota destinata al personale che collabora indirettamente per assicurare l'esercizio dell'attività libero professionale, viene calcolata all'interno del fondo 30% Direzione/Servizi Amministrativi e Sanitari.

Le parti hanno preso atto che il Fondo 30% ammonta, per l'anno 2023, ad € 297.389,08 al lordo di oneri ed IRAP (importo netto pari ad € 223.249,99) ed incrementa le risorse del “fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori” dell'anno 2024.

Date le premesse, le parti hanno concordato che lo stesso fondo venga erogato secondo le seguenti modalità:

¹ **Art. 90 c.3 CCNL 2019-2021 Dirigenza Area Sanità**

Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

² **Regolamento sulla Libera Professione (DDG n.744/2019) - Art. 18 Personale di Supporto Indiretto**

La quota destinata al personale che collabora indirettamente per assicurare l'esercizio dell'attività libero professionale, ivi compreso il personale della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 8.6.2000, viene calcolata all'interno del fondo 30% Direzione/Servizi Amministrativi e Sanitari e del fondo 10% Personale del comparto, individuati nell'art. 19 lett. A) del presente Regolamento.

1. un 60% con i criteri individuati per la retribuzione di risultato, ad integrazione delle risorse ad essa destinate;
2. il restante 40% delle risorse venga distribuito tra tutti i dirigenti afferenti alle strutture aziendali coinvolte indirettamente nell'attività organizzativo-gestionale di supporto alla Libera Professione. La ripartizione avverrà considerando il periodo di afferenza del dirigente alla struttura ed il peso riportato nella tabella sottostante, corrispondente al contributo che la singola struttura fornisce ai fini di un efficace ed efficiente svolgimento del processo di supporto indiretto alla libera professione intramuraria della Dirigenza Sanitaria.

Struttura	Peso contributo L.P.
UOC Affari Generali	0,4
UOC Anticorruzione, Trasparenza e Internal Auditing	0,4
UOC Contabilità e Bilancio	1
UOC Controllo di Gestione	1
UOC Direzione Amministrativa di Ospedale	1
UOS Libera Professione	
UOC Direzione Tecnica Nuovo Polo Ospedaliero	0,4
UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in convenzione e rapporti con l'Università	1
UOS Pianificazione, Gestione e Monitoraggio dei processi relativi alle Risorse Umane	
UOC Provveditorato, Economato e Gestione della Logistica	0,7
UOS Logistica dei Servizi	
UOS Gare e Contratti	
UOS Acquisizione e Logistica di Beni di Consumo	
UOC Servizi Tecnici e Patrimoniali	0,7
UOS Manutenzione Strutture e Impianti	
UOS Edilizia Ospedaliera	
UOC Sistemi Informativi	0,7
UOSD Ingegneria Clinica	0,7
UOSD Progetti e ricerca Clinica	0,4
UOS Ufficio Legale	0,7
UOS Governance Integrata di Formazione, Qualità, Comunicazione e Orientamento all'utenza	0,4
UOS Servizio Prevenzione e Protezione	0,4

Le parti concordano di erogare le presenti quote di retribuzione di risultato sia al personale a tempo indeterminato che determinato, in proporzione alla tipologia di rapporto di lavoro e considerando l'effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno in termini di assunzione/cessazione.

Con riferimento al punto 1 (destinazione 60% delle risorse) si precisa che tale impegno deriva dalla necessità di garantire la quota di risultato indicata nella tabella della sezione "2 Sistema Incarichi" (pag.5). In ragione dell'esiguità del relativo fondo e dell'aleatorietà delle fonti di finanziamento che possono incrementarlo, il trattamento economico indicato in tabella costituisce l'importo stimato cui tendere in caso di:

- effettiva disponibilità delle fonti di finanziamento variabili;
- totale raggiungimento degli obiettivi previsti dalle schede di budget dell'U.O. di afferenza (performance organizzativa);
- valore massimo del punteggio acquisibile sulla scheda di valutazione DIV (performance individuale);
- integrale presenza in servizio nell'arco dell'anno di riferimento sia in termini di assunzione/cessazione che di assenza a vario titolo secondo la normativa vigente.

Le parti hanno preso atto anche delle risorse accantonate del fondo 30% per gli anni 2021-2023 e, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali del CCNL Dirigenza Sanità 2019-2020, hanno concordato di erogare il 25% di tali risorse per ciascun anno di competenza con i criteri individuati per il 2024, mentre di riservare il restante 75% per il successivo triennio 2024-2026 in parti uguali, vista l'esiguità delle risorse dei fondi contrattuali al fine di garantire una continuità dei trattamenti accessori ai Dirigenti interessati.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16 luglio 2024.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

La presente relazione Tecnico-Finanziaria viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

COSTITUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI

La costituzione dei fondi contrattuali, riportata negli schemi riportati di seguito, è comprensiva delle risorse ex art.21 L.R. 44/2019, assegnate con DGRV 911 del 26/07/2022, pari ad € 123.611,83 al netto degli oneri riflessi ed IRAP, che sono state imputate al “Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori” di cui all’art. 91 del CCNL 2016-2018, in accordo tra le parti. Non sono riportati gli incrementi contrattuali disposti dal CCNL 2019-2021 siglato il 16 luglio 2024, in quanto si attendono indicazioni da Regione Veneto con particolare riferimento alle risorse di cui all’art.52 c.3 del CCNL citato.

DIRIGENZA P.T.A. - Area Funzioni Locali FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE art.90 CCNL 2016-2018				
	2021	2022	2023	2024
"Fondo per retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 CCNL 06/05/2010, biennio econ. 2008-2009 ed all'art. 8 comma 6 del CCNL del 17/10/2008 Area III con rif. alla dirigenza PTA. <i>(art. 90 comma 2 CCNL 2016-2018)</i>	€ 349.656,92	€ 349.656,92	€ 349.656,92	€ 349.656,92
€ 338,00 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 1/1/2018 <i>(art. 90 comma 3 lett. a) CCNL 2016-2018)</i>	€ 11.492,00	€ 11.492,00	€ 11.492,00	€ 11.492,00
RIA e assegni personali dall'anno 2020 di cui Art. 50 comma 2 lett d) CCNL 08/06/2000 Area IV e III con rif. alla sola dirigenza sanitarie e delle professioni sanitarie <i>(art. 94 comma 3 lett. b) CCNL 2016-2018)</i> <i>(RIA personale cessato in ragione d'anno su fondo anno successivo)</i>	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse art.50 comma 3 lett.a) CCNL 08/06/2000 Minor oneri derivanti dalla riduzione stabile della D.O. <i>(art. 90 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018)</i>	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse art.53 comma 1 CCNL 08/06/2000 Incremento Dotazione Organica <i>(art. 90 comma 3 lett. d) CCNL 2016-2018)</i>	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse trasferite da fondo art.91 (max 30%) <i>(art. 90 comma 3 lett. e) CCNL 2016-2018)</i>				
TOTALE RISORSE STABILI	€ 361.148,92	€ 361.148,92	€ 361.148,92	€ 361.148,92
Risorse di cui all'art. 53 comma 2 CCNL 08/06/2000 dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA <i>(art. 90 comma 4 lett. a) CCNL 2016-2018)</i>	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale <i>(art. 90 comma 4 lett. b) CCNL 2016-2018)</i>	€ -	€ -	€ -	€ -
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 <i>(art. 90 comma 7 CCNL 2016-2018)</i>	-€ 1.912,56	-€ 1.912,56	-€ 1.912,56	-€ 1.912,56
TOTALE FONDO	€ 359.236,36	€ 359.236,36	€ 359.236,36	€ 359.236,36

DIRIGENZA P.T.A. - Area Funzioni Locali				
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI				
art.91 CCNL 2016-2018				
	2021	2022	2023	2024
"Fondo per retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010, dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA. (art. 91 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 7.646,67	€ 7.646,67	€ 7.646,67	€ 7.646,67
"Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA. (art. 91 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 9.083,58	€ 9.083,58	€ 9.083,58	€ 9.083,58
€ 312,00 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 31/12/2018 ed € 559,00 dal 01/01/2019 (art. 90 comma 3 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 19.006,00	€ 19.006,00	€ 19.006,00	€ 19.006,00
Risorse art.50 comma 3 lett.a) CCNL 08/06/2000 Minor oneri derivanti dalla riduzione stabile della D.O. (art. 91 comma 3 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse art.53 comma 1 CCNL 08/06/2000 Incremento Dotazione Organica (art. 91 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	€ 35.736,25	€ 35.736,25	€ 35.736,25	€ 35.736,25
Ratei RIA dei ridigenti PTA cessati nel corso dell'anno precedente (art. 91 comma 4 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse di cui all'art. 53 comma 2 CCNL 08/06/2000 dell'Area III con rif. Alla dirigenza PTA (art. 91 comma 4 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse di cui all'art. 52 comma 5 lett. b) CCNL 08/06/2000 dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA (art. 91 comma 4 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 Legge 449/1997 (art. 91 comma 4 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4,5 e 6 D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (art. 91 comma 4 lett. e) CCNL 2016-2018) Anno 2021: importo rif. 2020 - verbale Collegio Sindacale n.5 del 25/11/2021 Anno 2022: importo rif.2021- verbale Collegio Sindacale n.18 del 16/12/2022 dall'anno 2023 (rif.anno 2022) non attuati piani Ripartizione risorse tra aree dirigenziali definita nell'intesa del 15/4/2022 sottoscritta con le OO.SS. Dirigenza Area Sanità	€ 113.915,56	€ 35.591,50	€ -	€ -
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 91 comma 4 lett. f) CCNL 2016-2018) Anni 2021 e 2022: risorse art.21 L.R. 44/2019 - stanziamento 2021 di cui alla DGRV n.681 del 25/5/2021	€ 123.611,83	€ 123.611,83	€ 123.611,83	€ 123.611,83
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 91 comma 4 lett. f) CCNL 2016-2018) Anno 2021: risorse "covid" - DGRV n.216 del 8/3/2022	€ 39.468,00			
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 (art. 91 comma 7 CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse trasferite a fondo art.90 (max 30%) (art. 91 comma 10 CCNL 2016-2018)				
TOTALE FONDO	€ 312.731,64	€ 194.939,58	€ 159.348,08	€ 159.348,08
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 91 comma 4 lett. f) CCNL 2016-2018) Risorse Libera Professione (disponibilità dell'anno in fondo risultato dell'anno successivo)	€ 130.735,39	€ 126.929,12	€ 176.150,38	€ 223.249,99
Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio (Valore complessivo dei tre fondi)	€ 106,81	€ 1.714,18	€ 864,42	da definire a consuntivo

DESTINAZIONE E SCHEMA RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In sintesi le risorse oggetto della presente intesa sono € 209.267,97 derivanti dai residui dei fondi contrattuali dell'anno 2023 e dai residui dei fondi contrattuali anno 2022 pari ad € 33.084,71, trasferiti con l'accordo del 30/06/2023 nell'anno 2023. Queste risorse sono così suddivise:

- € 168.500,59 stima delle risorse destinate al conguaglio di risultato secondo le quote individuali definite in azienda e che verranno erogate una volta approvato il ciclo della performance;
- € 40.767,38 stima delle ulteriori risorse anno 2023 che residueranno a consuntivo dei fondi contrattuali e che le parti hanno concordato ripartire con le modalità definite nel presente accordo. A questi si aggiunge la stima dei residui dell'applicazione contrattuale triennio 2019-2021 avvenuta con lo stipendio del mese di agosto u.s. (ipotizzata in € 46.978,01), per un ammontare complessivo di € 87.745,39.

Lo schema di seguito riportato riassume per l'anno 2023 le risorse dei fondi contrattuali, comprensive delle risorse variabili provenienti dalla L.R.44/2019, e riepiloga la loro destinazione.

Residuo fondi contrattuali 2022 trasf. 2023 Accordo 30/06/2023	33.084,71	
ANNO 2023		
Residuo Fondo Retribuzione di Posizione	43.427,92	Residui al netto dell'incremento CCNL 16/7/2024
Residuo Fondo Retribuzione di Risultato e altri Trattamenti Accessori (comprensivo di € 123.611,83 L.R. 44/2019)	132.755,34	
TOTALE Risorse residue anno 2023	176.183,26	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2023	209.267,97	di cui
		stima conguaglio retribuzione di risultato secondo quote individuali aziendali
		168.500,59
		ulteriore quota risultato secondo criteri definiti nel presente accordo
		40.767,38
Stima risorse residue dopo applicazione CCNL 2019-2021 (importi da confermare)		
anno 2021	9.900,01	
anno 2022	19.129,61	
anno 2023	17.948,39	
totale risorse residue, poste in incremento dell'ulteriore quota di risultato anno 2023 (€ 40.767,38)	46.978,01	

Con riferimento alle risorse derivanti dalla Libera Professione, come precisato nella Sezione Illustrativa della presente relazione, le parti hanno concordato di erogare il 25% delle risorse 2021-2023 per ciascun anno con i criteri individuati per il 2024, mentre di riservare il restante 75% per il

successivo triennio 2024-2026 in parti uguali, vista l'esiguità delle risorse dei fondi contrattuali al fine di garantire una continuità dei trattamenti accessori ai Dirigenti interessati.

	Anno di riferimento delle Risorse LP	Importo al lordo degli oneri riflessi ed IRAP	Importo al netto degli oneri riflessi ed IRAP	<i>di cui</i>	25% distribuito in ciascun anno	75% distribuito distribuito dal 2024
in fondi contrattuali anno 2021	2020	174.151,31	130.735,39		32.683,85	98.051,54
in fondi contrattuali anno 2022	2021	169.081,01	126.929,12		31.732,28	95.196,84
in fondi contrattuali anno 2023	2022	234.648,16	176.150,38		44.037,60	132.112,79
					108.453,72	325.361,17
						di cui
						108.453,72
						per ciascun anno 2024-2026

AZIENDA OSPEDALE - UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
ANNO 2023
AREA DIRIGENZA P.T.A.

Situazione aggiornata a: liquidazioni di AGOSTO 2024

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(art. 90 CCNL 2016-2018)

FONDO DISPONIBILE	€	359.236,36
SPESO CUMULATIVO (gennaio - dicembre 2023)	-€	315.808,44
SALDO	€	43.427,92

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO e altri TRATTAMENTI ACCESSORI
(art. 91 CCNL 2016-2018)

FONDO	€	35.736,25
Risorse art.21 L.44/2019	€	123.611,83
Risorse LP		-
FONDO DISPONIBILE	€	159.348,08
Risorse anno 2022 trasferite con accordo del 30.06.2023	€	33.084,71
SPESO (acconto erogato fino a marzo 2023)	-€	25.728,32
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo dei tre fondi)	-€	864,42
SALDO	€	165.840,05
TOTALE RISORSE A SALDO	€	209.267,97
IPOTESI MPEGNO DI SPESA (Conguaglio di risultato)	-€	168.500,59
ULTERIORI RESIDUI	€	40.767,38

Importi al netto dell'incremento CCNL 2019-2021 siglato il 16/7/2024

COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO

L'ammontare dei Fondi costituiti secondo le disposizioni normative vigenti, nonché le risorse integrative aggiuntive derivanti dalla Libera Professione, vengono interamente inseriti nel Costo del Personale sia in fase preventiva che di rendicontazione trimestrale, nonché a consuntivo di bilancio. Inoltre, in sede di chiusura del consuntivo definitivo, l'ammontare dei debiti nei confronti del personale è rendicontato, come previsto dalla normativa vigente, e comunicato alla UOC Contabilità e Bilancio ai fini dell'imputazione di bilancio.

L'Azienda, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale nonché dalle disposizioni di legge applicabili in materia, ha verificato a consuntivo la consistenza dei fondi facendo un'analisi delle voci di spesa e delle eventuali quote vincolate.

Le risorse in oggetto che hanno generato un debito nei confronti dei dipendenti per l'anno 2023 e precedenti sono state comunicate alla UOC Contabilità e Bilancio ai fini dell'imputazione di bilancio. Le risorse, oggetto della presente relazione, derivanti dall'applicazione del CCNL 16 luglio 2024, hanno generato un debito nei confronti dei dipendenti per gli anni 2021-2023 e sono state imputate a bilancio nei conti economici relativi agli accantonamenti dei rinnovi contrattuali.

Si precisa che ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 150/2010³, i contenuti della preintesa rispettano i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

La presente relazione tecnico-finanziaria, unitamente alla relazione illustrativa e alla preintesa cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16 luglio 2024.

3 Art. 55 decreto legislativo 150/2010

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3- quinquies, sesto periodo.

ACCORDO

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO
SISTEMA INCARICHI DAL 1° gennaio 2024**

Il giorno __14/10/2024_ alle ore _15,30_, presso l'aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA DELL'AZIENDA OSPEDALE –
UNIVERSITÀ PADOVA:**

Direttore Amministrativo
(delegato dal Direttore Generale)

.....FIRMATO.....

Direttore Sanitario

.....FIRMATO.....

Il Sostituto Responsabile
UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in
Convenzione e Rapporti con l'Università

.....FIRMATO.....

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

FEDIRETS (Sezione FEDIR) :

.....FIRMATO.....

.....

CISL FP Sanità:

.....FIRMATO.....

FP CGIL:

.....

UIL FPL:

.....FIRMATO.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il documento in oggetto che verrà inviato al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art. 8, comma 7, del CCNL 16 luglio 2024, nel testo che segue.



REGIONE DEL VENETO

Azienda
Ospedale
Università
Padova

DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI
- Area delle Funzioni Locali -

ACCORDO

RETRIBUZIONE DI RISULTATO
SISTEMA INCARICHI DAL 1° gennaio 2024

Padova, __14/10/2024__

RISORSE FONDI CONTRATTUALI

Le OO.SS. sono state informate della disponibilità delle risorse anno 2023, come di seguito esplicitato, al fine di condividere la loro destinazione.

La costituzione dei fondi contrattuali di cui agli art. 90 e 91 CCNL 2016-2018 Area Funzioni Locali, confermata con l'art. 52 CCNL 2019-2021 del 16/7/2024, è riportata nell'*Allegato 1* del presente documento. Essa è:

- comprensiva delle risorse *ex art.21 L.R. 44/2019*, assegnate con DGRV 911 del 26/07/2022, pari ad € 123.611,83 al netto degli oneri riflessi ed IRAP, che sono state imputate al "Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori" di cui all'art. 91 del CCNL 2016-2018, in accordo tra le parti;

- al netto degli incrementi contrattuali disposti dal CCNL 2019-2021 siglato il 16 luglio 2024, in quanto si attendono indicazioni da Regione Veneto con particolare riferimento alle risorse di cui all'art.52 c.3 del CCNL citato.

Con l'accordo del 30/06/2023 è stato definito di trasferite al Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori dell'anno 2023, quota parte delle risorse residue anno 2022 per un importo pari a €33.084,71. Pertanto, il residuo dei Fondi contrattuali al 31/12/2023, al netto del rinnovo contrattuale del CCNL 16/7/2024 (*Allegato 2*), ammonta ad €209.267; da tale importo devono essere sottratte le risorse impegnate per il riconoscimento della quota conguaglio di retribuzione di risultato in relazione ai risultati della performance, i cui criteri per la definizione delle quote individuali sono definiti in seguito. Pertanto, l'ulteriore importo residuo risulta stimato in € 40.767,38.

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021, a cui è stata data applicazione con lo stipendio di agosto u.s. ipotizzatigli incrementi definiti all'art. 52 del CCNL citato (comma 1 per il "fondo per la retribuzione di posizione" a decorrere dal 2021 e ai commi 2 e 3 per il "fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" a decorrere dal 2022) e tenuto conto dell'ammontare dei nuovi trattamenti economici per i dirigenti di questa Azienda, si stima un residuo per il triennio 2021-2023 pari a € 46.978 (importo definibile dopo confronto regionale).

Data l'esiguità delle risorse di fondi contrattuali, alla luce delle diverse azioni che si stanno cercando di mettere in campo, in attesa di riscontri e disposizioni che permettano un eventuale incremento, gli stessi vengono alimentati annualmente da risorse variabili, ai sensi dell'art. 91 c.4 lett. f CCNL 2016-2018 Dirigenza Funzioni Locali, derivanti dalla Libera Professione (art. 90 comma 3 CCNL 2019-2021 Dirigenza Sanità e del Regolamento aziendale in materia).

Le risorse disponibili sono riepilogate nell'*Allegato 3*.

ANNO 2023 - CRITERI DI RIPARTIZIONE RISORSE

Le parti concordano di riconoscere la quota risultato riferita all'anno 2023 in relazione alla tipologia di incarico, concluso il ciclo della performance, con gli stessi criteri utilizzati per gli anni precedenti (accordi del 12/7/2021, 8/7/2022 e 30/06/2023).

Le parti definiscono inoltre di distribuire le ulteriori risorse residue disponibili per l'anno 2023 (€40.767,38), a cui si aggiungono i residui del triennio 2021-2023 relativi al rinnovo contrattuale (stima € 46.978 in attesa degli importi che saranno comunicati dalla Regione Veneto), con gli stessi criteri stabiliti per la retribuzione di risultato di cui al paragrafo precedente, che si riportano:

- performance certificata dall'OIV sia con riferimento alla percentuale di raggiungimento obiettivi previsti dalle schede di budget dell'U.O. di afferenza (performance organizzativa) che con riferimento al punteggio desumibile dallo strumento di valutazione individuato in Azienda, denominato Documento di Valorizzazione Individuale (performance individuale)-anno 2023; relativamente alla

performance organizzativa le fasce adottate nel Piano della Performance sono le seguenti:

se risultato è < 40%	valore attribuito:	0%
se risultato è ≥ 40%	valore attribuito:	60%
se risultato è ≥ 60%	valore attribuito:	80%
se risultato è ≥ 80%	valore attribuito:	100%

- presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento sia in termini di assunzione e cessazione che di assenza a vario titolo, secondo le fattispecie previste nella normativa vigente;
- inquadramento professionale del dirigente in rapporto alla tipologia del rapporto di lavoro (Part time o full time);
- l'erogazione della quota avverrà solo nel rispetto dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018 che prevede che il dirigente assicuri la propria presenza giornaliera in servizio ed adegui la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

In aggiunta, le parti concordano di individuare i seguenti coefficienti di riparto:

- coefficiente correlato alla tipologia di incarico:

Incarico	Coefficiente
Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)	2.00
Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale/UOS non articolazione di UOC	1.70
Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice	1.50
Altri Incarichi	1.00

- coefficiente aggiuntivo per le seguenti casistiche, qualora si verificassero per un periodo prolungato di almeno 90 giorni continuativi:

Casistiche	Coefficiente
- Direttore di UOC con incardinate, nella UO di riferimento, più di una UOS con incarico vacante o con responsabile di UOS assente	0,70
- Direttore di UOC con incardinata, nella UO di riferimento, una UOS con incarico vacante o con responsabile di UOS assente	0,35
- Dirigente afferente ad una UOC/UOSD con incarico di Direttore UOC/UOSD vacante e senza dirigente con nomina di sostituto ai sensi dell'art.73 c.7 CCNL 2016-2018	0,70
- Dirigente con ulteriori funzioni, assegnate formalmente in forza della normativa nazionale vigente (previsti dall'art.48 c.1 lett. i CCNL 2019-2021 con possibilità di individuare ulteriori fattispecie in CCI)	0,35
- Direttore di UOC/UOSD o Responsabile di UOS nominato anche Direttore/Responsabile ad interim in altra UOC/UOSD/UOS ai sensi dell'art.73 c.8 CCNL 2016-2018	0,70
- Direttore di UOC/UOSD nominato ad interim in altra UOS non incardinata nella UOC/UOSD ai sensi dell'art.73 c.8 CCNL 2016-2018	0,50

**nel caso in cui coesistessero più casistiche viene riconosciuto al massimo un coefficiente pari 0,70*

L'Amministrazione si impegna, ad erogare le quote spettanti con la prima mensilità utile, fatta salva l'acquisizione della certificazione del ciclo della performance con la relazione sul funzionamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

ANNO 2024–SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E RETRIBUZIONI

Il sistema degli incarichi dirigenziali previsto dagli artt. 69 e segg. del CCNL 17 dicembre 2020 è confermato dal nuovo CCNL 16 luglio 2024.

Nelle more dell'adozione di una nuova regolamentazione in materia, le parti condividono di applicare quanto previsto nel Regolamento aziendale di "Affidamento, conferma e revoca degli Incarichi Dirigenziali" di cui alla Deliberazione n. 939 del 09/08/2019, secondo le tipologie di incarichi dirigenziali vigenti, fermo restando eventuali nuove disposizioni dei CCNL 17 dicembre 2020 e 16 luglio 2024.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, la graduazione economica degli incarichi dirigenziali è riportata nella tabella seguente. Data l'esiguità delle risorse dei fondi contrattuali, le parti prendono atto della necessità di mantenere gli importi della retribuzione di posizione al valore minimo dettato dal CCNL, con la sola deroga all'incarico di UOSD per il quale si è concordato di diversificarlo dall'incarico di UOS. Inoltre, si definisce di uniformare la retribuzione di risultato per l'incarico professionale di cui all'art.70 c.1 lett.c CCNL 2016-2018.

I valori sono da intendersi annuali e per la retribuzione di posizione comprensivi della tredicesima mensilità.

TIPOLOGIA INCARICHI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA ANNUALE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNUALE
<i>Incarico di Direzione di Struttura Complessa (art.70 c.1 lett.a) CCNL 2016-2018)</i>	€ 18.720,00	€ 15.000,00
<i>Incarico di Direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art.70 c.1 lett.b) CCNL 2016-2018)</i>	€ 15.550,00	€ 12.350,00
<i>Incarico di Direzione di Struttura Semplice (art.70 c.1 lett.b) CCNL 2016-2018)</i>	€ 11.960,00	€ 9.500,00
<i>Incarico Professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art.70 c.1 lett.c) CCNL 2016-2018)</i>	€ 5.775,00	€ 4.200,00

2024 - RISORSE VARIABILI DERIVANTI DALLA LIBERA PROFESSIONE

L'art.90 c.3 CCNL 2019-2021 Dirigenza Area Sanità siglato in data 23/1/2024, prevede che in sede di contrattazione integrativa devono essere definiti "gli incentivi

economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria."

Il vigente regolamento aziendale sulla Libera Professione di cui alla DDG 744 del 28.06.2019, fissa i criteri per la determinazione e quantificazioni delle risorse destinate alla remunerazione del maggior impegno lavorativo connesso con l'attività amministrativa di supporto indiretto alla stessa libera professione. Per quanto riguarda l'area dirigenziale PTA, l'articolo 18 del predetto regolamento stabilisce che: *"La quota destinata al personale che collabora indirettamente per assicurare l'esercizio dell'attività libero professionale, ivi compreso il personale della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 8.6.2000, viene calcolata all'interno del fondo 30% Direzione/Servizi Amministrativi e Sanitari e del fondo 10% Personale del comparto, individuati nell'art. 19 lett. A) del presente Regolamento"*.

Il "fondo 30%" ammonta, per l'anno 2023, ad € 297.389,08 al lordo di oneri ed IRAP (importo netto pari ad € 223.249,99) che incrementa le risorse del "fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori" dell'anno 2024.

Le parti concordano che tali risorse, derivanti dall'attività di supporto indiretto alla Libera Professione intramoenia, siano destinate alla retribuzione dei dirigenti dell'area PTA al fine di valorizzare l'impegno connesso con la complessità organizzativa delle strutture amministrative e retribuire la maggiore attività svolta per la gestione amministrativa della libera professione intramoenia.

Sulla scorta di quanto sopra premesso, le parti concordano che lo stesso fondo venga erogato secondo le seguenti modalità:

1. un 60% con i criteri individuati in contrattazione aziendale per la retribuzione di risultato, ad integrazione delle risorse ad essa destinate;
2. il restante 40% delle risorse disponibili viene distribuito tra tutti i dirigenti afferenti alle strutture aziendali coinvolte indirettamente nell'attività organizzativo-gestionale di supporto alla Libera Professione. La ripartizione avverrà considerando il periodo di afferenza del dirigente alla struttura ed il peso corrispondente al contributo che la singola struttura fornisce ai fini di un efficace ed efficiente svolgimento dell'attività, come di seguito riportato.

Le parti concordano di erogare le presenti quote di retribuzione di risultato sia al personale a tempo indeterminato che determinato, in proporzione alla tipologia di rapporto di lavoro e considerando l'effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno in termini di assunzione/cessazione.

Struttura	Peso contributo L.P.
UOC Affari Generali	0,4
UOC Anticorruzione, Trasparenza e Internal Auditing	0,4
UOC Contabilità e Bilancio	1
UOC Controllo di Gestione	1
UOC Direzione Amministrativa di Ospedale	1
UOS Libera Professione	
UOC Direzione Tecnica Nuovo Polo Ospedaliero	0,4
UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in convenzione e rapporti con l'Università	1
UOS Pianificazione, Gestione e Monitoraggio dei processi relativi alle Risorse Umane	
UOC Provveditorato, Economato e Gestione della Logistica	0,7
UOS Logistica dei Servizi	
UOS Gare e Contratti	
UOS Acquisizione e Logistica di Beni di Consumo	
UOC Servizi Tecnici e Patrimoniali	0,7
UOS Manutenzione Strutture e Impianti	
UOS Edilizia Ospedaliera	
UOC Sistemi Informativi	0,7
UOSD Ingegneria Clinica	0,7
UOSD Progetti e ricerca Clinica	0,4
UOS Ufficio Legale	0,7
UOS Governance Integrata di Formazione, Qualità, Comunicazione e Orientamento all'utenza	0,4
UOS Servizio Prevenzione e Protezione	0,4

Il fondo 30% di cui all'art.18 del Regolamento aziendale in materia di Libera Professione, ammonta per gli anni 2021-2023 ai seguenti importi:

	Anno di riferimento delle Risorse LP per PTA	Importo al lordo degli oneri riflessi ed IRAP	Importo al netto degli oneri riflessi ed IRAP
in fondi contrattuali anno 2021	2020	174.151,31	130.735,39
in fondi contrattuali anno 2022	2021	169.081,01	126.929,12
in fondi contrattuali anno 2023	2022	234.648,16	176.150,38

Alla luce delle nuove disposizioni contrattuali del CCNL Dirigenza Sanità 2019-2020, le parti concordano di rendere disponibile il 25% delle risorse degli anni 2021-2023,

erogandole per ciascun anno con i criteri individuati per il 2024 al paragrafo precedente punto 2. Vista l'esiguità delle risorse dei fondi contrattuali, si ritiene di trasferire il 75% residuo al successivo triennio 2024-2026 in parti uguali.

Il presente accordo rimane vigente fino ad eventuali diversi accordi tra le parti o disposizioni normative che ne richiedano la revisione.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

.....FIRMATO.....

.....FIRMATO.....

DIRIGENZA P.T.A. - Area Funzioni Locali				
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				
art.90 CCNL 2016-2018				
	2021	2022	2023	2024
"Fondo per retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 CCNL 06/05/2010, biennio econ. 2008-2009 ed all'art. 8 comma 6 del CCNL del 17/10/2008 Area III con rif. alla dirigenza PTA. (art. 90 comma 2 CCNL 2016-2018)	€ 349.656,92	€ 349.656,92	€ 349.656,92	€ 349.656,92
€ 338,00 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 1/1/2018 (art. 90 comma 3 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 11.492,00	€ 11.492,00	€ 11.492,00	€ 11.492,00
RIA e assegni personali dall'anno 2020 di cui Art. 50 comma 2 lett d) CCNL 08/06/2000 Area IV e III con rif. alla sola dirigenza sanitarie e delle professioni sanitarie (art. 94 comma 3 lett. b) CCNL 2016-2018) (RIA personale cessato in ragione d'anno su fondo anno successivo)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse art.50 comma 3 lett.a) CCNL 08/06/2000 Minor oneri derivanti dalla riduzione stabile della D.O. (art. 90 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse art.53 comma 1 CCNL 08/06/2000 Incremento Dotazione Organica (art. 90 comma 3 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse trasferite da fondo art.91 (max 30%) (art. 90 comma 3 lett. e) CCNL 2016-2018)				
TOTALE RISORSE STABILI	€ 361.148,92	€ 361.148,92	€ 361.148,92	€ 361.148,92
Risorse di cui all'art. 53 comma 2 CCNL 08/06/2000 dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA (art. 90 comma 4 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 90 comma 4 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 (art. 90 comma 7 CCNL 2016-2018)	-€ 1.912,56	-€ 1.912,56	-€ 1.912,56	-€ 1.912,56
TOTALE FONDO	€ 359.236,36	€ 359.236,36	€ 359.236,36	€ 359.236,36

Importi al netto degli incrementi CCNL 2019-2021 siglato il 16/7/2024

DIRIGENZA P.T.A. - Area Funzioni Locali FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI art.91 CCNL 2016-2018				
	2021	2022	2023	2024
"Fondo per retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010, dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA. (art. 91 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 7.646,67	€ 7.646,67	€ 7.646,67	€ 7.646,67
"Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA. (art. 91 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 9.083,58	€ 9.083,58	€ 9.083,58	€ 9.083,58
€ 312,00 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 31/12/2018 ed € 559,00 dal 01/01/2019 (art. 90 comma 3 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 19.006,00	€ 19.006,00	€ 19.006,00	€ 19.006,00
Risorse art.50 comma 3 lett.a) CCNL 08/06/2000 Minor oneri derivanti dalla riduzione stabile della D.O. (art. 91 comma 3 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse art.53 comma 1 CCNL 08/06/2000 Incremento Dotazione Organica (art. 91 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	€ 35.736,25	€ 35.736,25	€ 35.736,25	€ 35.736,25
Ratei RIA dei dirigenti PTA cessati nel corso dell'anno precedente (art. 91 comma 4 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse di cui all'art. 53 comma 2 CCNL 08/06/2000 dell'Area III con rif. Alla dirigenza PTA (art. 91 comma 4 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse di cui all'art. 52 comma 5 lett. b) CCNL 08/06/2000 dell'Area III con rif. alla dirigenza PTA (art. 91 comma 4 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 Legge 449/1997 (art. 91 comma 4 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4,5 e 6 D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (art. 91 comma 4 lett. e) CCNL 2016-2018) Anno 2021: importo rif. 2020 - verbale Collegio Sindacale n.5 del 25/11/2021 Anno 2022: importo rif.2021- verbale Collegio Sindacale n.18 del 16/12/2022 dall'anno 2023 (rif.anno 2022) non attuati piani Ripartizione risorse tra aree dirigenziali definita nell'intesa del 15/4/2022 sottoscritta con le OO.SS. Dirigenza Area Sanità	€ 113.915,56	€ 35.591,50	€ -	€ -
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 91 comma 4 lett. f) CCNL 2016-2018) Anni 2021 e 2022: risorse art.21 L.R. 44/2019 - stanziamento 2021 di cui alla DGRV n.681 del 25/5/2021	€ 123.611,83	€ 123.611,83	€ 123.611,83	€ 123.611,83
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 91 comma 4 lett. f) CCNL 2016-2018) Anno 2021: risorse "covid" - DGRV n.216 del 8/3/2022	€ 39.468,00			
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 (art. 91 comma 7 CCNL 2016-2018)	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse trasferite a fondo art.90 (max 30%) (art. 91 comma 10 CCNL 2016-2018)				
TOTALE FONDO	€ 312.731,64	€ 194.939,58	€ 159.348,08	€ 159.348,08
Risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 91 comma 4 lett. f) CCNL 2016-2018) Risorse Libera Professione (disponibilità dell'anno in fondo risultato dell'anno successivo)	€ 130.735,39	€ 126.929,12	€ 176.150,38	€ 223.249,99
Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio (Valore complessivo dei tre fondi)	€ 106,81	€ 1.714,18	€ 864,42	da definire a consuntivo

Importi al netto degli incrementi CCNL 2019-2021 siglato il 16/7/2024

AZIENDA OSPEDALE- UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
ANNO 2023
AREA DIRIGENZA P.T.A.

Situazione aggiornata a: liquidazioni di AGOSTO 2024

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(art. 90 CCNL 2016-2018)

FONDO DISPONIBILE	€	359.236,36
SPESO CUMULATIVO <i>(gennaio - dicembre 2023)</i>	-€	315.808,44
SALDO	€	43.427,92

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO e altri TRATTAMENTI ACCESSORI
(art. 91 CCNL 2016-2018)

FONDO	€	35.736,25
Risorse art.21 L.44/2019	€	123.611,83
Risorse LP		-
FONDO DISPONIBILE	€	159.348,08
Risorse anno 2022 trasferite con accordo del 30.06.2023	€	33.084,71
SPESO <i>(acconto erogato fino a marzo 2023)</i>	-€	25.728,32
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo dei tre fondi)	-€	864,42
SALDO	€	165.840,05
TOTALE RISORSE A SALDO	€	209.267,97
IPOTESI MPEGNO DI SPESA <i>(Conguaglio di risultato)</i>	-€	168.500,59
ULTERIORI RESIDUI	€	40.767,38

Importi al netto dell'incremento CCNL 2019-2021 siglato il 16/7/2024

Diregenza Professionale Tecnica Amministrativa
RIEPILOGO RISORSE FONDI CONTRATTUALI anno 2023

Residuo Fondi contrattuali 2022 (trasf. 2023 Anno 21/016/2023)	33.084,71					
ANNO 2023						
Residuo Fondo Retribuzione di Posizione	43.427,92	<i>Residui netti del Incremento CCNL 15/7/2021</i>				
Residuo Fondo Retribuzione di Risultato e altri trattamenti Accessori (comprensivi di € 123.611,88 L.R. 44/2019)	132.755,34					
TOTALE Risorse residue anno 2023	176.183,26					
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2023	209.267,97	<i>di cui</i>				
		<table border="1"> <tr> <td>Stima di congrua retribuzione di risultato secondo quota inidoneità inidoneità</td> <td style="text-align: right;">168.500,59</td> </tr> <tr> <td>ulteriore quota risultata secondo criteri definiti nel presente accordo</td> <td style="text-align: right;">40.767,38</td> </tr> </table>	Stima di congrua retribuzione di risultato secondo quota inidoneità inidoneità	168.500,59	ulteriore quota risultata secondo criteri definiti nel presente accordo	40.767,38
Stima di congrua retribuzione di risultato secondo quota inidoneità inidoneità	168.500,59					
ulteriore quota risultata secondo criteri definiti nel presente accordo	40.767,38					

	Stima risorse residue dopo applicazione CCNL 2019-2021 (importi da confermare)
anno 2021	9.900,01
anno 2022	19.129,61
anno 2023	17.948,39
totale risorse residue, poste in indebito dell'ulteriore quota di risultato anno 2023 (€ 40.767,38)	46.978,01

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: via Giustiniani 1 - 35138 Padova

Verbale n. 3 del COLLEGIO SINDACALE del 21/10/2024

In data 21/10/2024 alle ore 9,00 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

LORENZO VALENTINI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

FERNANDA BALLARDIN

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

DANIELE MERONI

Presente

Partecipa alla riunione Dott.ssa Donatella Baratto, in qualità di segretario verbalizzante.

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- 1) Redazione della relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità in data 14/10/2024 "Criteri di riparto Risorse INAIL anno 2022" (vedi file PISA allegato dedicato);
- 2) Redazione della relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità in data 14/10/2024 "Risorse retribuzione di risultato anno 2023" (vedi file PISA allegato dedicato);
- 3) Redazione della relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Dirigenza PTA "Retribuzione di Risultato - Sistema Incarichi dal 1° gennaio 2024" vedi file PISA allegato dedicato);
- 4) Verifica casse ticket (vedi file PISA allegato dedicato);
- 5) Verifica cassa economale (vedi file PISA allegato dedicato);
- 6) Verifica di tesoreria (vedi file PISA allegato dedicato);
- 7) Sottoscrizione conto annuale del personale (rif. anno 2023);
- 8) Esame deliberazioni del Direttore Generale;
- 9) Esame decreti;
- 10) Esame posta pervenuta.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 21/10/2024 alle ore 9.00, si è riunito, previa convocazione a mezzo prot. n. 69770 del 16/10/2024 presso la sede del Azienda Ospedale Università Padova, via Giustiniani 1, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 7-8 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dai:
fondi contrattuali dell'Area della Dirigenza PTA disciplinati dagli artt. 90 e 91 CCNL 2016-2018
Risorse variabili derivanti dalla Libera Professione ai sensi art. 90.3 CCNL 2019-2021 Dirigenza Area Sanità e art. 18 Regolamento Libera Professione DDG 744 del 28/6/19

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 69770 del 16/10/2024 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 69770 del 16/10/2024 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF:

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

LORENZO VALENTINI _____

FERNANDA BALLARDIN _____

DANIELE MERONI _____