

ALLEGATO A

FONDI CONTRATTUALI DEFINITIVI
ANNO 2022 –PROVVISORI ANNO 2023

	TOTALE PERSONALE SVIZZRO	TOTALE PERSONALE SVIZZRO	TOTALE PERSONALE SVIZZRO	INDEBITO PERSONALE	MEDIA 2018	TIPOLOGIA FONDO CONTRATTUALE	FONDO 2018	RINNOV/ANNI PREDECENTI	ART 30 COMMA 3 LETT B) RATEI/RIMON CORRISPONDI PERSONALE GESSATO	ART 31 COMMA 4 LETT A) RATEI/DI RIA	FONDO 2022	FONDO PROVVISORIO ANNO 2023
	76	768	64	-								
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA					22.010	POSIZIONE	1.661.742	11.275	1.795		1.674.812	1.674.812
	75.50	768.00	64.00	-	2.135	RESULTATO	161.173			1.159	162.332	162.332
					-	DISAGIO	-				-	-
Totale	76	768	64	-		Totale	1.822.915	11.275	1.795	1.159	1.837.144	1.837.144

Il Direttore UOC GRU

Dr.ssa M.Zito

PERSONALE DIRIGENTE AREA PTA

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022 PROVVISORI ANNO 2023

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2022 - PROVVISORI ANNO 2023

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 90 del CCNL 17/12/2020)

	ANNO 2022	ANNO 2023
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2018	1.661.742,00	1.661.742,00
Incrementi		
- risorse necessarie incremento teste art 11 del DL 35/2019	0,00	0,00
<u>ART 90 COMMA 3 LETTERA B) :</u>		
dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte ai dirigenti destinatari della presente sezione cessati dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	13.070,00	13.070,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - ART 90	1.674.812,00	1.674.812,00
<u>FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (art. 91 del CCNL 17 DICEMBRE 2020)</u>		
FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2018	161.173,00	161.173,00
<u>Incrementi di personale ART. 11 DL 35/2019</u>	0,00	0,00
<u>ART. 91 COMMA 4 LETT A):</u>		
degli importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti di cui alla presente sezioni cessati dal servizio nel corso dell'anno precedente, 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;	1.159,00	1.159,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - ART 91	162.332,00	162.332,00
Sezione II – Risorse variabili		

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 90 DEL CCNL 17 DICEMBRE 2020)		0,00	
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART.91 CCNL 17 DICEMBRE 2020)		0,00	
Sezione III – Decurtazioni del Fondo			
		0,00	
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione			
Risorse fisse art. 90 "Fondo retribuzione di posizione "		1.674.812,00	
Risorse fisse art. 91 "Fondo retribuzione di risultato altri trattamenti accessori"		162.332,00	
Totale sottoposto a certificazione		1.837.144,00	1.837.144,00
Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo			
Non risultano risorse temporanee allocate all'esterno del fondo			
Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa			
Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione			
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 90 DEL CCNL 17 DICEMBRE 2020)			
INDENNITA' DI STRUTTURA COMPLESSA		173.313,00	86.656,50
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA		577.190,00 €	288.595,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE		715.866,00	357.933,00
			0,00
	Totale	1.466.369,00	733.184,50
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART.91 CCNL 17 DICEMBRE 2020)			
		105.649,98	52.824,99
	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	1.572.018,98	786.009,49
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo			
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CCDI		265.125,02	132.562,51
Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare			
NULLA			

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

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa		1.572.018,98	1.572.018,98
Destinazioni formalmente regolate dal Contratto Integrativo		265.125,02	265.125,02
Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione		1.837.144,00	1.837.144,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse del Fondo sottoposto a certificazione ammontano ad € 1.837.144,00 le destinazioni di utilizzo ammontano ad € 1.837.144,00 pertanto, le destinazioni di utilizzo sono tutte finanziate con risorse del Fondo sottoposte a certificazione.

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

Descrizione	anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	anno 2019	anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	differenza tra l'anno 2022 e 2021
Fondo per la retribuzione di POSIZIONE art 8	€ 1.712.046,21	€ 1.787.376,00	€ 1.661.742,00	€ 1.689.731,55				
Fondo per la retribuzione di risultato art.10	€ 128.175,33	€ 132.535,00	€ 161.173,00	€ 165.946,01				
Fondo art. 90 CCNL 17/12/2020	€ -				€ 1.670.772,84	€ 1.673.016,84	1.674.811,84	1.795,00
Fondo art. 91 CCNL 17/12/2020	€ -				€ 162.361,42	€ 162.622,00	162.332,00	-290,00
Totali	€ 1.840.221,54	€ 1.919.911,00	€ 1.822.915,00	€ 1.855.677,56	€ 1.833.134,26	€ 1.835.638,84	1.837.143,84	1.505,00

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

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Si premette che le Aziende Sanitarie non utilizzano strumenti di contabilità economico-finanziaria ma di contabilità economico-patrimoniale, perciò non si può far riferimento a capitoli di bilancio bensì ai conti di costo del bilancio di verifica. Le somme relative alle risorse non disponibili alla contrattazione decentrata integrativa sono imputate nei relativi conti di costo secondo il principio della competenza economica. Per quanto attiene le poste oggetto di contrattazione decentrata (destinazione della produttività dell'anno e dei residui dei Fondi dello stesso anno) queste vengono quantificate dalla S.C. Servizio Amministrazione del Personale e quindi imputate ai relativi conti di costo dal S.C. Bilancio e contabilità, in sede di chiusura del bilancio d'esercizio in base al principio della competenza economica. Ogni anno, in sede di chiusura del bilancio d'esercizio, le rilevazioni della contabilità sono poste a confronto con i dati dei Fondi Contrattuali e, sulla base delle risultanze della verifica, si procede alla rilevazione a costo del residuo non erogato dei Fondi di competenza dell'esercizio e della sopravvenienza attiva o passiva, necessaria per riconciliare il saldo dei Fondi Contrattuali maturati negli esercizi precedenti.

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

Gli artt. 80 e 81 del CCNL 20/5/2018, ai rispettivi comma 5, dispongono che la quantificazione delle risorse dei rispettivi fondi deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. N. 75/2017.

Tenuto conto di quanto disposto dalla deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti la quale, intervenendo per risolvere il contrasto giurisprudenziale sorto fra la sezione regionale della Lombardia e quella della Puglia in materia di fondi contrattuali degli Enti Locali, ha provveduto a enunciare il "principio di diritto: gli incrementi del fondo risorse decentrate (...) in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017. La Sezione regionale di controllo (...) si atterrà al principio di diritto enunciato nel presente atto di orientamento, al quale si conformeranno tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213".

Visto l'art. 11 del D.L. n° 135 del 14/12/2018, convertito nella Legge n° 12 dell'11/2/2019, che conferma quanto espresso dalla Corte dei Conti e riportato nel punto precedente, si espone che il limite del stabilito dall'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 è rispettato poichè l'incremento deriva da fattispecie che operano in deroga al limite ivi previsto in applicazione a

l'art. 11 del decreto legge 35/2019, che stabilisce il limite del trattamento accessorio del personale "definito dall'articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, e utilizzando come riferimento base per il calcolo il solo personale in servizio al 31 dicembre 2018";

- di seguito la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania con deliberazione 97/20207PAR ha chiarito, tra l'altro, che il tetto di spesa previsto dall'art. 23. Comma 2 del D.lgs. 75/2017, non deve più essere considerato quale valore assoluto da prendere a riferimento, bensì tale limite è inteso quale minimo inderogabile al di sotto del quale non è possibile scendere.

- Il MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020, inoltre, ha stabilito, altresì, le nuove modalità applicative per la rilevazione del personale riferite all'anno 2020: il MEF ha considerato la sola effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini erogati, i quali debbono essere rapportati ai vari istituti contrattuali (percentuale di part-time, aspettative non retribuite, date di assunzione e di cessazione dal servizio ecc.), stabilendo inoltre che: "Ove le unità nell'anno 2022 così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31/12/2018 il limite di cui all'art 23 c. 2 d.lgs. 75/2017 è adeguato in aumento nella seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31/12/2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018.

- Infine le indicazioni applicative n. 20/187/CR4ter/C della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 22.10.2020. per quanto concerne le voci non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017 fa testo la circolare della Ragioneria generale dello stato n. 257831 del 18 dicembre 2018, che riprende peraltro quanto al riguardo precisato dal decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, articolo 11, comma 1; per quanto riguarda le Aziende sanitarie le voci non soggette a limite possono essere così individuate:

- risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente (fermo restando che le risorse dei fondi dovrebbero essere spese integralmente nell'anno di competenza)
- incrementi dei fondi derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni, accordi di collaborazione)
- fondi di derivazione dell'Unione Europea
- risorse previste da specifiche leggi
- risorse derivanti dall'applicazione di piani di ristrutturazione e qualificazione della spesa di cui all'articolo 16 del decreto-legge 98/2011
- le risorse dei rinnovi CCNL destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica"

Visto l'art. 11 del D.L. n° 135 del 14/12/2018, convertito nella Legge n° 12 dell'11/2/2019, che conferma quanto espresso dalla Corte dei Conti e riportato nel punto precedente, si espone che il limite del stabilito dall'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 è rispettato poichè l'incremento deriva da fattispecie che operano in deroga al limite ivi previsto, pertanto, l'incremento del fondo anno 2022 rispetto a quelli del 2016 è giustificato dalle seguenti motivazioni:

14.228,84

incremento fondi 2022 rispetto 2018 è dovuto a: applicazione del DL 35/2019- incremento RIA

totale

14.228,84

Sezione III –Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse di cui trattasi, si attesta che le stesse sono iscritte ai conti meglio sotto specificati:

BA2430	5080101100 Retribuz.posizione dirigenti ruolo amministrativo
BA2430	5080101150 Indennità risultato dirigenti ruolo amministrativo
BA2340	5070101100 Retribuzione di posizione dirigenti ruolo tecnico
BA2340	5070101150 Indennità di risultato dirigenti ruolo tecnico
BA2250	5060101100 Retribuzione di posizione dirigenti professionali
BA2250	5060101150 Indennità di risultato dirigenti professionali



Contratto integrativo aziendale
Area Dirigenza PTA
Anno 2022
Relazione Illustrativa

UOC GESTIONE RISORSE UMANE - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - AREA DIRIGENZA PTA PER L'ANNO 2022 e 2023.

Le presenti relazioni "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" sono predisposte in conformità alle previsioni dell'art. 40 e dell'art. 40bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificati, da ultimi, rispettivamente dall'art. 54 e dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150 del 2009, nonché tenuto conto della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – n. 7 del 13 maggio 2010. Le stesse vengono redatte secondo quanto previsto dallo schema standard predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25/2012 e dalle "Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico finanziaria".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	
Composizione della Delegazione Trattante	Parte Pubblica (Ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale: Direttore Amministrativo: Direttore UOC Segretario Verbalizzante: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'Area PTA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modalità di erogazione Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

UOC GESTIONE RISORSE UMANE - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Eventuali osservazioni	Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo interno?
		Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica alla certificazione del Collegio Sindacale. Nel caso in cui l'Organo di Controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il piano della performance 2023-2025 previsto dall'art. 10 del D. Lgs 150/2009, giusta delibera n. 346 del 30.03.2023	E' stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto, giusta delibera n. 346 del 30.03.2023
		Sono stati assolti gli obblighi di comunicazione di cui all'art. 10 comma 8 del D. Lgs 33/2013.	La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D. Lgs 150/2009.

Richiamato l'art. 7 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020 che individua i soggetti titolari alle trattative e le materie regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, ai sensi del quale tra l'altro la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";

Preso atto che l'art. 40 bis del già citato D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., come richiamato dall'art. 8 c. 6 del CCNL 17/12/2020, prevede che 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 Sindacale;

visto il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare;

visto l'art. 66 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020;

Ciò detto si definiscono le modalità di utilizzo delle risorse destinate al salario accessorio.

La definizione del criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91.

I fondi contrattuali, determinati in via provvisoria per l'anno 2022 con la delibera n. 1224 del 18.10.2022 a si rideterminano in via definitiva con l'atto deliberativo cui la presente relazione è allegata sono stato determinato sul rispetto del dettato contrattuale che di seguito di riporta:

Art. 90 Fondo retribuzione di posizione

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo retribuzione di posizione, relativo alla dirigenza destinataria della presente sezione.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL - come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III, destinate alla dirigenza di cui alla presente sezione e quindi al netto di quelle che, ad invarianza complessiva di spesa, sono state destinate alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:
 - a) a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro 338,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015;
 - b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte ai dirigenti destinatari della presente sezione cessati dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65 comma 1, lett. a) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza destinataria della presente sezione;
 - d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 dell'Area III, tenendo conto dei soli posti di organico relativi dirigenza destinataria della presente sezione;
 - e) delle eventuali risorse trasferite al presente Fondo ai sensi dell'art. 91, comma 10.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi che potranno risultare variabili di anno in anno:

- a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 CCNL 8/6/2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza destinataria della presente sezione;
- b) delle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge utilizzabili per trattamenti economici in favore dei dirigenti destinatari della presente sezione, coerenti con le finalità del presente Fondo.
5. Le risorse di cui al comma 3 lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a) sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4 lett. a) sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).
6. Le risorse di cui al comma 3, lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a), individuate quali fonti di alimentazione sia del Fondo di cui al presente articolo che del Fondo di cui all'art. 91, confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente Fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.
7. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui al successivo art. 91 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni in materia.
8. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89;
 - b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - c) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
 - d) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art. 91 Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo risultato e altri trattamenti accessori.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le seguenti risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della ipotesi di CCNL, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:
 - a) risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 10 del CCNL 6/5/2010 dell'Area III destinate alla sola dirigenza di cui alla presente sezione e, quindi, 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 il 19/12/2019;
 - b) risorse del Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III destinate alla sola dirigenza di cui alla presente sezione e, quindi, 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 il 19/12/2019.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: a) a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro 312,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015; a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo il predetto importo è rideterminato in Euro 559,00; b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65 comma 1, lett. a) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza destinataria della presente sezione;
- c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III, tenendo conto dei soli posti di organico relativi dirigenza destinataria della presente sezione.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi che potranno risultare variabili di anno in anno:
- a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti di cui alla presente sezioni cessati dal servizio nel corso dell'anno precedente, 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;
 - b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 CCNL 8/6/2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza destinataria della presente sezione;
 - c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III calcolate con riferimento al monte salari della dirigenza destinataria della presente sezione;
 - d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
 - e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; 106 f) delle risorse previste da disposizioni di legge, coerenti con le finalità del presente fondo.
5. Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziolate nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere a) e f), sono stanziante nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).
6. Le risorse di cui al comma 3, lett. b), c) e quelle di cui al comma 4, lett. b), individuate quali di fonti di alimentazione sia del Fondo di cui al presente articolo che del Fondo di cui all'art. 90, confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente Fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.
7. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui al precedente art. 90 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti normative in materia.
8. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
- a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92;
 - b) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
 - c) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32;
 - d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 73;
 - e) indennità di cui all'art. 94 e di cui all'art. 95.
9. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché del Fondo di cui all'art. 90, stanziante a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.
10. 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, gli enti e le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 90.
11. Alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 66 comma 1 lettera b), un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo, considerate al netto di quelle previste al comma 4, lett. f).

La quantificazione delle risorse dei fondi contrattuali del area dirigenza PTA

UOC GESTIONE RISORSE UMANE - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

anno 2022 e provvisori 2023 è stata determinata dall'ASL, ai sensi del CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 17. 12.2020, è avvenuta, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

A seguito di quanto detto, i nuovi fondi sono rideterminati come segue :

Costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa anno 2022-2023

In applicazione delle disposizioni normative di cui all'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 25/05/2017 e dell'art. 11 del 135/2018 ed in conformità a quanto previsto dal CCNL triennio 2016/2018 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI i fondi per l'anno 2022 e provvisori sono quantificati come di seguito:

Art. 90 Fondo retribuzione di posizione	euro 1.674.812
---	----------------

Art. 91 Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	euro 162.332
Totale	€ 1.837.144

AREA CONTRATTUALE	TOTALE PERSONALE IN POSIZIONE	% CONTRATTI NON TRIENNALI	TOTALE PERSONALE AL PERSONALE	MONTANTE PERSONALE	MEDIA 2018	TIPOLOGIA FONDO CONTRATTUALE		FONDO 2018	RIFORMAZIONE PRECEDENTI	COMPENSAZIONE PERSONALE CESSATO	ART. 14 COMPENSAZIONE PERSONALE CESSATO	ART. 14 COMPENSAZIONE PERSONALE CESSATO	FONDO 2022
						POSIZIONE	RISULTATO						
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA	75,50	769,00	64,00	-	22.010	1.661.742	11.275	1.795	1.159	1.874.812			
					2.135	161.173							162.332
					-								
Totale	76	768	64	-		1.822.915	11.275	1.795	1.159	1.837.144			

Le parti negoziali nel verbale del 5.12.2022, allegato alla presente, hanno definito le modalità di utilizzo del fondo art. 90 "Fondo retribuzione di posizione", a decorrere dall'anno 2022, concordando, quindi, il criterio di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione "parte variabile" degli incarichi, nel rispetto delle aliquote di seguito rappresentate:

- incarichi professionali =33,3% ;
- UOS =70%;
- UOSD= 79,76%;
- UOC=87,02%

Si è convenuto altresì di distribuire le economie che si rilevano sul fondo destinato a finanziare la retribuzione di posizione nel seguente modo :

- incarichi professionali =33,57% ;

- UOS =71,1%;
- UOSD= 79,8%;
- UOC=87,55%

Ai sensi dell'art. 91, comma 9 del CCNL 17/12/2020, eventuali risorse residue del fondo di cui all'art. 91, nonché del fondo di cui all'art. 90, certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, sono vincolate a retribuzione di risultato, con obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

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):

Illustrazione di quanto disposto nel redigendo contratto integrativo

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono individuate le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;
- ai sensi dell'art. 40 c. 3bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i, la contrattazione collettiva integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili sono state complessivamente trattate tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali citati per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria.

Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale e al retribuzione di posizione parte variabile sono state definite nel verbale del 17/01/2022 allegato alla presente.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Il fondo ex art. 90 *“retribuzione di posizione”* e fondo ex art. 91 *“Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori”*, determinati secondo le modalità definite in applicazione sia dell' art. 11 del decreto legge 35/2019 convertito con modificazione nella L.60/2019, che della Circolare MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020 nonché delle indicazioni applicative n. 20/187/CR4ter/C della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 22.10.2020 ammonta ad € 1.837.144,00 il cui utilizzo è di seguito rappresentato:

tipologia fondo contrattuale	PTA	DELIBERATO 2022	SPESO	DELTA
retribuzione di posizione art 90		1.674.812,00 €	1.466.367,89 €	208.444,11 €
retribuzione di risultato.. Art.91		162.332,00 €	105.777,41 €	56.554,59 €
		- €	- €	- €
		1.837.144,00 €	1.572.145,30 €	264.998,70 €

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del d.lgs n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L'Azienda intende avviare una procedura di valutazione individuale del personale dirigenziale a tal fine è stato definito un sistema premiante che ha messo in relazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale definito da un sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale si configura come un sistema integrato di valutazione che apprezza due distinti profili:

- il livello di conseguimento dei risultati nell'attività svolta attraverso la partecipazione del personale assegnato alla struttura;
- il livello di prestazioni individuali, le competenze, ovvero il grado di professionalità espressa nell'espletamento del servizio.

Si evidenzia che all'esito della valutazione dei seguenti livelli si collega anche la corresponsione della retribuzione di risultato secondo i parametri previsti per i due livelli (performance organizzativa e performance individuale) a cui corrispondere quote percentuali da erogare.

Illustrazione dei risultati attesi

L'attribuzione dell'istituto della retribuzione di risultato è basata sul principio della meritocrazia quale strumento di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il quale realizzare gli obiettivi richiamati dalla vigente normativa in materia, nonché dal Piano della Performance adottato dall'azienda.

In riferimento al Piano della Performance quale strumento di programmazione gestionale, saranno sottoposti all' O.I.V., da parte del Direttore della S.C competente i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale al fine di definire, effettuata la valutazione, l'attribuzione delle quote accessorie.

Il risultato atteso è la differenziazione del premio di che trattasi, in maniera da collegarlo il più possibile al grado di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane

Dr.ssa M.Zito

Il Presidente della Delegazione trattante

Direttore Generale

Ing. Gennaro SOSTO

Verbale del 05/12/2022

Tavolo tecnico per la retribuzione di posizione dei dirigenti PTA

Premesso che in data 29/11/2022 si doveva tenere il tavolo tecnico, presso gli uffici del GRU in via Nizza, e che è stato spostato al giorno 05/12/2022 come da comunicazione del 30/11/2022 ad oggi 5 dicembre 2022 presso gli uffici del GRU in via Nizza

Tanto premesso, si è riunito il tavolo tecnico e sono presenti:

- Dott.ssa Francesca Morelli – per la parte pubblica
- Dott. Giovanni Angione – per la parte pubblica
- Ing. Luigi Di Maio – Per la Fedir
- Dott. Ornella Zito – Per la CGIL
- Avv. Marco Forlenza – per la CISL

Gli Uffici attraverso una serie di approfondimenti relativi alle singole posizioni dei Dirigenti area PTA ed in particolare per le voci contrattuali retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile rappresentano quanto di seguito.

Nell'accordo Sindacale del 17/01/2021 le parti hanno concordato la necessità, con l'entrata in vigore del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali, di procedere al riallineamento della parte variabile del trattamento retributivo, visto l'accorpamento di diverse voci stipendiali in un unico istituto.

Le parti concordano di dare seguito agli accordi presi nella riunione del 17/01/2021, procedendo alla liquidazione, con le competenze del mese di dicembre 2022, delle economie sul fondo della Dirigenza maturate nell'anno 2021 che sono pari a 128.372, e la redistribuzione delle risorse complessive (parte fissa più parte variabile) è stata così rideterminata, rispetto ai massimi previsti nel contratto:

- gli incarichi professionali fissati al 33,57 %
- le UOS fissati al 71,1 %
- le UOSD fissati al 79,8 %
- le UOC fissati al 87,55%

ed all'aggiornamento della retribuzione di parte variabile per l'anno 2022 le quote degli incarichi sono:

- gli incarichi professionali fissati al 33,33%
- le UOS fissati al 70%
- le UOSD fissati al 79,76%
- le UOC fissati al 87,02%

Il tavolo tecnico manifesta comunque l'indirizzo di tenere presente nelle forme contrattuali previste la giusta valorizzazione degli interim.

_____ *[Firma]* _____
_____ *[Firma]* _____
_____ *[Firma]* _____



VERBALE DEL 17/01/2022

Il giorno 17/01/2022, alle ore 12.30, presso la Sala Conferenze dell'ASL Salerno, si sono riunite la Delegazione Trattante dell'ASL Salerno e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa, giusta convocazione del 10/01/2022.

Si passa alla discussione degli argomenti all'ordine del giorno:

1) **VARIABLE AZIENDALE**

UIL Casillo: ripresa delle trattative solo se in rottura/inversione di rotta con quanto precedentemente stabilito. A seguito dell'ultima riunione - circa 3 anni fa - è stata adottata una delibera relativa alla graduazione degli incarichi, non condivisa dalla UIL.

CISL Forlenza: per quanto concerne la retribuzione di posizione, è necessario adottare un atto deliberativo sulla falsa riga di quanto adottato dall'ASL NA 3. Propone una ricognizione, anche per chi ha già un incarico, per il conferimento dell'incarico "parte giuridica".

FEDIR Di Maio: ribadisce la necessità di una ricognizione degli incarichi "parte giuridica" e di riservarsi la "pesatura degli incarichi" in un secondo step.

CISL Forlenza: propone uno scadenziario al fine di concludere la procedura in termini certi. Entro il 20 marzo, i Diretori delle UU.OO.CC. dovranno far pervenire i riscontri per il conferimento degli incarichi. Inoltre invita l'UOC GRU ad effettuare una verifica delle variabili aziendali corrisposte, al fine di verificare allineamento con quanto stabilito in sede decentrata. Poi chiede che l'Amministrazione s'impegni ad un riallineamento, a far data dall'entrata in vigore del CCNL, di una parificazione, seppure in via provvisoria, delle retribuzioni rispetto agli incarichi conferiti, concordando con il dirigente della Fedir di un aggiustamento in una fase due c.d. di pesatura degli incarichi.

2) **SALARIO DI RISULTATO**

CISL Forlenza: propone di riconoscere il salario di risultato in base alle responsabilità di ogni singolo dirigente. Ritiene, pertanto, opportuno individuare 2 fasce a cui riconoscere il salario di risultato così suddivise: 1^ fascia per dirigenti puri-incaricati 2^ fascia per i restanti.

PEDIR Di Maio: occorre riconoscere il salario di risultato non più "a pioggia" ma in base alla caratura. UIL Casillo: ritiene che l'Azienda debba prendere in considerazione i compensi previsti agli avvocati, quali somme compensate, dal 2014 al 2019 e di procedere alla liquidazione di dette somme.

CISL Forlenza: concorda e aggiunge che tale proposta è perfettamente in linea con le norme contrattuali, visto e considerato il mancato riconoscimento comporterà un inutile esborso ed aggravio di spese all'Eraio quale conseguenza delle cause che verranno intentate dagli aventi diritto. CISL Forlenza: chiede all'Amministrazione di valutare l'opportunità di utilizzare il residuo del Fondo spertante agli avvocati per finanziare la retribuzione di risultato dei dirigenti in modalità progettuali e facendo confluire gli stessi tutti ed a qualsiasi titolo nel fondo del risultato stante le norme contrattuali favorevoli ora previste nella contrattazione Funzioni Locali.

In coda alla riunione la CISL chiede e sollecita l'Amministrazione all'adozione di una circolare in materia di orario di lavoro viste le nuove norme che non prevedono più per nessuno dei dirigenti TPA il limite /obbligo delle 38 ore settimanali, concordano che siano comunque previste due marcate e il diritto al buono pasto a fronte di quattro ore e mezza nella giornata lavorativa.

Le OO.SS. tutte ringraziano per l'impegno profuso per la risoluzione delle problematiche da tempo irrisolte e confidano in incontri per la risoluzione delle altre problematiche sospese.

L'incontro si chiude alle ore 14-20 circa.

Dal che è verbale
LCS

17/01/2022
15:54

CISL

17/01/2022