



**Contratto integrativo aziendale**

**Area Dirigenza PTA**

**Anno 2022**

**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

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo interno  Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo interno? 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.
Eventuali osservazioni		

Richiamato l'art. 7 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020 che individua i soggetti titolati 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 stanziati nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4 lett. a) sono stanziati 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 tenuto 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, tenuto 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 stanziare 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 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. 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, stanziare 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

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 AL 31/12/2018	N. CEDOLINI 2022	TOTALE PERSONALE AL 31/12/2022 FTE	INCREMENTO PERSONALE	MEDIA 2018	TIPOLOGIA FONDO CONTRATTUALE	FONDO 2018	RINNOVI ANNI PRECEDENTI	ART. 90 COMMA 3 LETT. B) RATEI RIA NON CORRISPOSTI PERSONALE CESSATO	ART. 91 COMMA 4 LETT. A) RATEI DI RIA	FONDO 2022
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA	75,50	768,00	64,00	-	22.010	POSIZIONE	1.661.742	11.275	1.795		1.674.812
					2.135	RISULTATO	161.173			1.159	162.332
					-	DISAGIO	-				-
Totale	76	768	64	-		Totale	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	<b>1.674.812,00 €</b>	<b>1.466.367,89 €</b>	208.444,11 €
retribuzione di risultato.. Art.91	<b>162.332,00 €</b>	<b>105.777,41 €</b>	56.554,59 €
	- €	- €	- €
	<b>1.837.144,00 €</b>	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**