



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI
POLICLINICO OSPEDALIERO UNIVERSITARIO FOGGIA**

Area contrattuale: Personale Area Funzioni Locali sezioni Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del S.S.N.	Tipo documento: CCIA	Data: 9/04/2024
Descrizione: Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del Personale della Dirigenza PTA dell'Area delle Funzioni Locali del Policlinico Riuniti - Azienda Ospedaliero Universitaria Foggia.		

Il Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020, con verbale n. 5 del 15/02/2024 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

In data 9/04/2024 alle ore 12.35, presso la sede del Policlinico Foggia Ospedaliero-Universitario, le Parti, preso atto del suddetto parere favorevole e procedono alla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale.

TRA

La Delegazione di parte datoriale	Nome e Cognome	firmato
Direttore Generale	<u>Giuseppe Pasqualone</u>	f.to
Direttore Amministrativo	<u>Elisabetta Esposito</u>	f.to
Direttore Sanitario	<u>Leonardo Miscio</u>	assente
Direttore S.C. Politiche del Personale	<u>Lucrezia Cardinale</u>	f.to
Dirigente Responsabile S.S. "Trattamento Giuridico personale ospedaliero e universitario e	<u>Marina Anna Panunzio</u>	
Rapporti con le OOSS"	<u>Valerio Tridente</u>	f.to
Segretario	<u>Valerio Tridente</u>	f.to

E

La Delegazione di parte sindacale	Nome e Cognome	firmato
Per la CGIL	<u>Angelo Ricucci</u>	f.to
Per la CISL	<u>Marcello Perulli</u>	f.to
Per la UIL	<u>Luigi Giorgione</u>	f.to
Per la FEDIRETS	<u>Dino Maccari/Laura Silvestris</u>	f.to



INDICE

Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI	
Capo I	Campo di applicazione, durata e decorrenza	
Art. 1	Campo di applicazione	pag. 4
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	pag. 4
Art. 3	Norma di rinvio	pag. 4
Capo II	Sistema delle relazioni sindacali	
Art. 4	Relazioni sindacali	pag. 5
Art. 5	Organismo Paritetico per l'Innovazione	pag. 5
Titolo II	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE	
Art. 6	Contrattazione collettiva integrativa	pag. 6
Art. 7	Definizione di un diverso 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 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018	pag. 7
Art. 8	Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato e definizione delle misure percentuali di cui all'art. 30 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018	pag. 7
Art. 9	Criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato	pag. 8
Art. 10	Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018	pag. 8
Art. 11	Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi	pag. 8
Art. 12	Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale trattazione integrativa	pag. 9
Art. 13	Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018	pag. 9
Art. 14	Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle	pag. 10



	disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III	
Art. 15	Criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8, ed eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di RPCT	pag. 10
Art. 16	Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda	pag. 10
Art. 17	Eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018	pag. 11
ALLEGATI		
Allegato 1	Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria	pag. 12



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (d'ora in avanti C.C.I.A.) si applica a tutti i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti del Policlinico Foggia Ospedaliero-Universitario.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente C.C.I.A. ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 66 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020.
2. È negoziata con cadenza annuale la materia di cui al comma 1, alla lett. a) del citato art. 66, avente ad oggetto la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 "Fondo retribuzione di posizione" e di quelle di cui all'art. 91 "Fondo di retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori".
3. Il presente C.C.I.A. si attua a partire dal giorno successivo alla sottoscrizione, che avverrà previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del vigente C.C.N.L.
4. Il presente C.C.I.A. conserva validità ed efficacia sino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo.
5. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale.
6. Per gli istituti che non hanno scadenza annuale, le Parti verificano, due volte all'anno, in apposite riunioni della delegazione trattante, la corretta e tempestiva applicazione degli istituti previsti dal presente C.C.I.A.
7. In caso di controversie sull'interpretazione, le Parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 3, comma 6 C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020. Per tutta la durata della controversia le Parti si astengono dall'assumere iniziative al riguardo.

ART. 3

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente C.C.I.A., si rimanda alle vigenti disposizioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale.



CAPO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 4

Relazioni sindacali

1. Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e di applicazione degli istituti dell'informazione e confronto nonché dei diritti sindacali sono disciplinate dal "Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali".

ART. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione (d'ora in avanti O.P.I.), costituito con D.D.G. n. 104 del 30.03.2023, realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali. La sua composizione, paritetica, è formata da:
 - a. un rappresentante effettivo e uno supplente per ogni OO.SS. firmataria del presente C.C.I.A.;
 - b. una rappresentanza del Policlinico con rilevanza pari alla componente sindacale.
2. L'O.P.I. può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle Parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o al Policlinico ed adotta nella prima riunione un regolamento che ne disciplini il funzionamento.
3. Sia le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) del vigente C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali sia il Policlinico possono inviare proposte di progetti e programmi all'O.P.I. che si pronuncia sulla loro fattibilità.
4. Sono oggetto di informazione nell'ambito dell'O.P.I. gli andamenti occupazionali del personale e i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del citato C.C.N.L., recante "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale".
5. L'O.P.I. non si sostituisce al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), che ha compiti propri.



TITOLO II – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

CAPO I – MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

ART. 6

Contrattazione collettiva integrativa

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) la definizione di un diverso 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, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020;
 - b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30, del citato C.C.N.L.;
 - c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del citato C.C.N.L.;
 - e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del citato C.C.N.L., al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti C.C.N.L. della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate;
 - i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del citato C.C.N.L.; eventuale integrazione della retribuzione di



risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dal Policlinico;
- k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020 per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91, del citato C.C.N.L.

ART. 7

Definizione di un diverso 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, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018

1. L'Amministrazione, in apposita sessione di bilancio, porta a conoscenza delle OO.SS. le somme effettivamente spese per ogni singolo fondo. Sarà quindi oggetto di contrattazione annuale lo spostamento definitivo o provvisorio da un fondo all'altro o al loro interno nel rispetto comunque della normativa contrattuale.

ART. 8

Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato e definizione delle misure percentuali di cui all'art. 30 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018

1. Il fondo per la retribuzione di risultato è previsto e disciplinato dall'art. 91 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020.
2. Una volta costituito il fondo nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 91, tenuto conto anche delle quote da riservarsi ai sensi del successivo comma 6 e dell'art. 15, e determinata la quota spettante per la retribuzione di risultato, anche con eventuali risorse residue del fondo di posizione ex art. 90 dell'anno di riferimento, questa viene interamente assegnata alle Strutture.
3. La somma individuata viene ripartita fra le Strutture (Complesse e Semplici Dipartimentali) sulla base del personale previsto annualmente nel piano di fabbisogno aziendale e dell'incarico di cui i singoli dirigenti sono titolari, secondo il seguente parametro:
 - A (Direttore di Struttura Complessa) **1,6;**
 - B1 (Dirigente di Struttura Semplice Dipartimentale) **1,5;**
 - B2 (Direttore di Struttura Semplice) **1,4;**
 - C (Dirigenti con incarico Alfa) **1,3;**
 - D (Dirigenti neoassunti con incarico Beta per il periodo di prova) **1.**
4. Le risorse rese disponibili in caso di posti non ricoperti nel corso dell'anno a seguito di vacanza, cessazione o altra ipotesi di assenza, restano assegnate al fondo di pertinenza della Struttura e ridistribuite a consuntivo ai dirigenti in servizio, secondo la predetta graduazione degli incarichi.



5. La retribuzione di risultato è strettamente correlata alla performance organizzativa della Struttura ed alla performance individuale dei dirigenti assegnati alla stessa, sulla base del raggiungimento degli obiettivi attribuiti ed avviene a consuntivo secondo quanto previsto nella relazione della performance validata dall'OIV per l'anno di riferimento. Nell'ipotesi in cui la performance organizzativa della Struttura e/o quella individuale del dirigente sia inferiore al 100%, il fondino della stessa è proporzionalmente ridotto e le quote di risparmio saranno ridistribuite secondo i criteri previsti nel comma 3.
6. Ai sensi dell'art. 30, comma 2, le Parti concordano che ai due dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, tenuto conto del punteggio massimo attribuito per ciascuna tipologia di incarico, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30% del valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
7. Nell'ipotesi in cui la valutazione più elevata fosse conseguita da un numero di dirigenti superiore a due, le Parti concordano che si terrà conto del punteggio più alto conseguito nella performance individuale dell'anno precedente e, nell'ipotesi di punteggio ancora pari, avrà titolo di preferenza il dirigente che nell'anno precedente non abbia ottenuto la retribuzione maggiorata di cui sopra e, in subordine, il dirigente in possesso di una maggiore anzianità di servizio dirigenziale.

ART. 9

Criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

1. Per quanto attiene all'eventualità di avanzi di Amministrazione o di utili di cui all'art. 43 della L. 449/97, di compensi di cui art. 61, co. 9 del D.L. n. 112/2008 convertito in L. 133/2008 o di altre quote previste da specifiche disposizioni di legge, gli utilizzi da destinare alla incentivazione del personale saranno definiti in apposita seduta della delegazione trattante, fatti salvi i limiti previsti dalle rispettive disposizioni legislative.

ART. 10

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018

1. Con riferimento a tale istituto contrattuale, le Parti preso atto della limitata disponibilità delle risorse economiche derivanti dai fondi contrattuali, non ritengono al momento di operare scelte nell'ambito di tale materia.

ART. 11

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 66, comma 1, lettera e), eventuali riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, se sussistenti, conseguenti a innovazioni inerenti



all'organizzazione dei servizi, potranno essere oggetto di specifica sessione di contrattazione integrativa.

ART. 12

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa

1. Durante le giornate (o parti delle stesse) di effettuazione degli scioperi del personale, con salvezza dell'applicazione delle norme primarie e contrattuali concernenti le modalità di effettuazione degli stessi, devono essere costituiti contingenti minimi di personale, in ottemperanza alla Legge n. 146/1990 e s.m.i., che devono prestare servizio per la garanzia dei servizi pubblici essenziali, quali in particolare:
 - a. distribuzione di energia, gestione e manutenzione impianti tecnologici: i dirigenti professionali ingegneri sono tenuti a garantire i servizi minimi essenziali in occasione di ogni sciopero, prevedendo la presenza di almeno un dirigente ingegnere per turno.
 - b. erogazione di retribuzioni e versamento di contribuzioni previdenziali: deve essere garantita la presenza in servizio di almeno un dirigente amministrativo della SC Politiche del Personale e di uno della SC Risorse Finanziarie solo se lo sciopero coincide con i giorni di elaborazione, di pagamento delle retribuzioni o di scadenze relative al versamento di contributi previdenziali e delle trattenute fiscali sulla base dei procedimenti amministrativi previsti nel Policlinico.
2. Devono essere avviate procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per ambo le parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero. Se non si intende di adottare le procedure previste può essere richiesto che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga presso la Prefettura.
3. Può essere concordato un termine di preavviso superiore ai 10 giorni previsti per comunicare all'Amministrazione l'inizio dello sciopero, al fine di favorire maggiormente il tentativo di composizione del conflitto.

ART. 13

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018

1. Nell'ipotesi in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'organigramma aziendale, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, il cui importo consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione nel primo anno in una percentuale



connessa al precedente incarico pari al 100%, che si riduce progressivamente. Il differenziale è riconosciuto a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere disponibili nel relativo fondo e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

2. In apposita seduta di contrattazione integrativa saranno individuate le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

ART. 14

Criteria per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III

1. L'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati è attuata in conformità al disposto dell'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. n. 114/2014 e alle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III.
2. Le Parti concordano di rinviare la disciplina della materia di cui trattasi a successiva ed apposita regolamentazione aziendale.

ART. 15

Criteria per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8, eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di RPCT

1. Relativamente alle indennità da corrispondere per le eventuali sostituzioni in applicazione all'art. 73, comma 8, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020, al fine di compensare il maggior aggravio per il dirigente, verrà corrisposta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, prelevata dal Fondo di risultato, prevista per la tipologia di incarico del dirigente sostituito pari all'80% in proporzione al periodo di riferimento.
2. Per l'incarico di RPCT che la Direzione Strategica attribuisca in aggiunta all'incarico dirigenziale già affidato nella Struttura di afferenza, verrà corrisposta in aggiunta la maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 15% di quella prevista in relazione alla tipologia di incarico dirigenziale già spettante, a valere sul fondo di risultato ex art 91 del CCNL 2016/2018 dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020.



ART. 16

Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda

1. Le Parti decidono che i proventi dell'attività di supporto alla libera-professione intramuraria dei dirigenti sanitari vengano attribuiti ai dirigenti del ruolo amministrativo secondo quanto definito nel regolamento ALPI aziendale, nel quale sono individuate le Strutture interessate al procedimento della libera-professione, in base al grado di coinvolgimento e tenendo conto dell'apporto quali-quantitativo alla gestione dell'istituto della libera-professione.

ART. 17

Eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali 2016/2018

1. Le Parti concordano di non prevedere un'elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020 per remunerare la pronta disponibilità.



All. 1

La relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del personale della Dirigenza PTA - Parte normativa CCNL 2016/2018 dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020; parte economica: fondi definitivi anni 2018-2021, provvisori 2022 e 2023 è stata approvata con DDG n. 77 del 21/03/2023 e sulla stessa il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole come da verbale n. 13 del 13/04/2023.



**Relazione Illustrativa al Contratto Collettivo Integrativo
Aziendale
Area Funzioni Locali - 2016-2018 (riferimento Circolare
MEF n. 25 del 19.07.2012)
Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del
contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione 9/04/2024

Periodo temporale di vigenza 2016/18

<p align="center">Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore S.C. Politiche del Personale, Dirigente Responsabile S.S. "Trattamento Giuridico personale ospedaliero e universitario e Rapporti con le OOSS", Segretario come da D.C.S. n. 18 del 12.01.2023 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione firmatarie: CGIL, CISL, UIL, FEDIRETS</p>
<p align="center">Soggetti destinatari</p>	<p align="center">Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali a tempo indeterminato e determinato</p>
<p align="center">Materie trattate dal contratto integrativo</p>	<p>a) la definizione di un diverso 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, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020; b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cm all'art. 30, del citato C.C.N.L.; c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato; d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del citato C.C.N.L.;</p>



	<p>e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;</p> <p>f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;</p> <p>g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all' art. 31 del citato C.C.N.L., al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;</p> <p>h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall' art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti C.C.N.L. della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate;</p> <p>i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del citato C.C.N.L.; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;</p>
--	---



		<p>j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dal Policlinico;</p> <p>k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall' art. 92, comma 6, primo periodo, del C.C.N.L. de ll'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018, del 17.12.2020 per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all' art. 91, del citato C.C.N.L.</p>
<p>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (verbale Collegio Sindacale n. 5 del 15/02/2024)</p>
		<p>Eventuali rilievi dell'Organo di controllo</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il PIAO 2022/2024 è stato adottato con D.C.S. n. 532 del 26.10.2022; il PIAO 2023/2025 è stato adottato con D.C.S. n. 66 del 30.01.2023; il PIAO 2024/2026 è stato adottato con D.D.G. n. 76 del 26.01.2024</p>
		<p>Il PIAO è pubblicato su Amministrazione trasparente/Disposizioni Generali/PIAO in adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV in data 03.08.2023 e approvata con D.D.G. n. 446 del 31.07.2023</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo II - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

A) Illustrazione del C.C.I.A.: per quanto riguarda le materie indicate con le lettere a), c), e), h), j), le Parti hanno convenuto sull' opportunità di rinviare ad apposite riunioni di contrattazione in parte per assenza di interesse al momento, in parte per la necessità di istruttoria di altre Strutture amministrative e in parte in considerazione dell'imminente sottoscrizione del C.C.N.L. 2019/2021 la cui ipotesi è stata già sottoscritta. In merito ai



criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato, le parti, con l'art. 8 hanno provveduto alla regolamentazione della retribuzione di risultato ribadendo, anche se con minime differenze, il dettato degli accordi già assunti in materia per la dirigenza dei ruoli SPTA (non medica). In tale ambito è stata definita la regolamentazione di dettaglio di quanto previsto per la prima volta al livello di contrattazione nazionale dall'art. 30 C.C.N.L. Area Funzioni Locali 2016/2018. Infatti, le Parti hanno stabilito che ai due dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, tenuto conto del punteggio massimo attribuito per ciascuna tipologia di incarico, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30% del valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato e hanno stabilito i criteri da applicare nel caso il numero dei dirigenti fosse superiore a due per i quali si rinvia al C.C.I.A.

In merito ai criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, le Parti con l'art. 10, preso atto della limitata disponibilità delle risorse economiche derivanti dai fondi contrattuali, hanno ritenuto di non operare, al momento, scelte nell'ambito di tale materia. Con l'art. 12 le Parti hanno convalidato quanto già previsto nel precedente C.C.I.A. SPTA in merito all'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e s.m.i adempiendo così alle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Con l'art. 13 le Parti hanno disciplinato i criteri per la retribuzione di posizione del dirigente al quale, a seguito di processi di riorganizzazione, sia stato revocato l'incarico dirigenziale in corso e venga un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'organigramma aziendale, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico. Le Parti hanno così determinato che allo stesso venga riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, il cui importo consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione nel primo anno in una percentuale connessa al precedente incarico pari al 100%, che si riduce progressivamente. Il differenziale è riconosciuto a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere disponibili nel relativo fondo e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Con l'art. 15 le Parti hanno fissato i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 2016/2018. Inoltre le Parti hanno stabilito che al dirigente che ricopre l'incarico di RPCT spetti un'integrazione della retribuzione di risultato pari al 15% di quella prevista in relazione alla tipologia di incarico dirigenziale già spettante, a valere sul fondo di risultato

Con l'art. 17 le Parti hanno concordato di non prevedere un'elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo, del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali, 2016/2018 per remunerare la pronta disponibilità.

B) Per quanto attiene alla **sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse** si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria di cui alla D.D.G. n. 77 del 21.03.2023 nella quale si è data contezza nel dettaglio e con precisione.



C) Effetti abrogativi impliciti: Dall'entrata in vigore del C.C.I.A. 2016/2018 sono disapplicate le disposizioni del precedente Contratto.

D) Si attesta che la disciplina in materia di meritocrazia che premia chi abbia conseguito la valutazione più elevata è aderente alla normativa disposta dal d.lgs. n. 150/2009 e dal C.C.N.L. 2016/2018. Il rispetto della normativa legale e contrattuale è confermato anche per quanto attiene ai criteri di determinazione della retribuzione di risultato.

E) Sezione non pertinente.

F) Il Regolamento per la valutazione della performance individuale e organizzativa, materia di confronto con le OO.SS., sarà preso in considerazione in apposita riunione, anche al fine di adottare modifiche e aggiornamenti, tenuto conto, del necessario coinvolgimento dell'OIV e della Struttura Controllo di Gestione.



DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA

PARTE NORMATIVA

CCNL RELATIVO AL PERSONALE

DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

TRIENNIO 2016/2018

sottoscritto il 17/12/2020

PARTE ECONOMICA: QUADRIENNIO 2019/2022

(redatta ai sensi degli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e della Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012)



PARTE NORMATIVA CCNL 2016/2018

PARTE ECONOMICA:

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

- QUADRIENNIO 2019/2022

- fondi provvisori anno 2023

Modulo I - La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa

III.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

E

III.1.2 - Sezione II – Risorse variabili

Art. 90

Fondo retribuzione di posizione

A decorrere dall'anno 2021 è istituito il nuovo fondo retribuzione di posizione, così determinato:

- A. 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 pari ad **€ 412.216,61**
- B. Incrementi annui:
- b.1 a decorrere dal 1/1/2018, di Euro 338,00 per n. 17 dirigenti destinatari della presente in servizio alla data del 31/12/2015 pari ad **€ 5.746,00**
- b.2 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 pari ad

€ 0,00

b.3 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 pari ad

€ 0,00

b.4 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.

Con riferimento a tale incremento si relaziona quanto segue.

Nella relazione tecnico-finanziaria e illustrativa del quadriennio 2006-2009, recepita con DDG n. 442 del 2/11/11 ed allegata al Contratto integrativo aziendale 2006/2009 sottoscritto il 19/07/2012 sono state definite le risorse destinate alla contrattazione integrativa aziendale.

Con DDG n. 218 del 22/06/2016, l'Azienda ha proceduto alla graduazione degli incarichi dirigenziali del personale dell'Area PTA prevedendo che l'organigramma derivante dalla mappatura di trovare capienza finanziaria entro i limiti invalicabili del fondo, stabilendo tra l'altro per i dirigenti neo assunti, una variabile di punti 20 pari ad € 4.239,20 che poteva essere sostenuta nel fondo.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2016/18 sottoscritto il 19/12/2020, si rende necessario a decorrere dall'anno 2021 incrementare il fondo, al fine di consentire gli adeguamenti dei rinnovi contrattuali ai minimi garantiti nei confronti di n. 5 dirigenti amministrativi neo assunti, che, a seguito del superamento del periodo di prova, sono titolari di incarico dirigenziale, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 70 comma 1, lett. c). L'incremento sarà pari ad € 5.500,00 a titolo di posizione fissa, mentre con riferimento alla variabile si conferma quella già definita con la DDG n. 218/2016 per il personale neo assunto e pari ad € 4.239,20 (valore di 20 punti) per un totale complessivo pro capite di € 9.739,20. Conseguentemente l'incremento par dotazione organica è pari ad € 48.696,00.



b.5 eventuali risorse trasferite al presente Fondo ai sensi dell'art. 91, comma 10.

Annualmente le risorse residue del presente fondo saranno trasferite al Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori.

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.

Le risorse di cui all'art. 90, 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).

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 all'art. 90, che del Fondo di cui all'art. 91, confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al predetto Fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.

La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al predetto 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.

Le risorse del Fondo 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.

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2018 € 417.962,61

**III.1.3 - Sezione II – (eventuali) decurtazioni**

Non sono presenti decurtazioni nel fondo.

III.1.4 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Art. 90

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ANNI 2018/2019/2020

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2017	430.664,81
INCREMENTI DEL FONDO	
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie	-18.448,20
incremento stabile art. 90, co. 3, lett. a) di € 338,00 x n. 17 dirigenti in servizio al 31/12/2015	5.746,00
TOTALE FONDO DIRIGENZA PTA CONSOLIDATO ANNO 2018 e 2019 2020	417.962,61

ANNI 2021/2022

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2020	417.962,61
INCREMENTI DEL FONDO	
incremento ai sensi dell'art 90, co. 3, lett. d)	48.696,00
TOTALE FONDO DIRIGENZA PTA CONSOLIDATO ANNO 2021 e 2022	466.658,61

III.1.5 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2 MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**III.2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal documento sottoposto a certificazione**

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2.2 – Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate



Le risorse sono state utilizzate per il pagamento delle indennità specificatamente previste e finanziate dal presente fondo, così come dettagliate al punto successivo 2.4.

III.2.3 – Sezione III – (eventuali) destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

ANNO 2019

	DIRIGENZA PTA: FONDO POSIZIONE	312.728,52
CV206 - 2	POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE NO FONDO	24.009,48
S1012 - 1	INCARICO STRUTT COMPLESSA	37.728,00
S1012 - 13	STRUTT COMPL RATEO 13A	3.144,00
S1012 - 45	INCARICO STRUTTURA COMPLESSA RIDUZIONE DL 112	-56,76
S1012 - 62	RIDUZIONE STRUTT COMPLESSA 100%	-10.218,00
S1013 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA	70.451,44
S1013 - 13	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA RATEO 13A	6.468,65
S1013 - 62	RIDUZIONE 100% RETR POS UNIFICATA CON CONTR	-4.151,16
S1013 - 74	RETRIB DI POS.UNIFICATA MIN CONTR arr.corrente hh	84,09
S1013 - 75	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA arr	7.142,25
S1013 - 76	RETR POSIZIONE CONTRATTUALE arr T.S.	5.890,97
S1021 - 1	POSIZIONE-INTEGRAZIONE SUI MINIMI	43.765,50
S1021 - 13	POSIZIONE-INTEGRAZIONE SUI MINIMI RATEO 13A	3.881,70
S1021 - 62	RID POSIZIONE - INTEGRAZ SUI MINIMI 100% CON CONTR	-11.899,68
S1021 - 75	POSIZIONE-INTEGRAZIONE SUI MINIMI arr	2.814,86
S1030 - 1	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000/ART. 22 CCNL 2018	14.981,40
S1030 - 13	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000 13A	1.070,10
S1030 - 75	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000/ART. 22 CCNL 2 arr	2.675,25
S1080 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE	124.907,66
S1080 - 13	VARIABILE AZIEND. INCARICO 13A	10.408,97
S1080 - 45	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.DL112 100% MAL	-362,42
S1080 - 62	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.100% CON CONTR	-20.007,78

ANNO 2020

	DIRIGENZA PTA: FONDO POSIZIONE	303.248,45
CV206 - 2	POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE NO FONDO	24.009,48
S1012 - 1	INCARICO STRUTT COMPLESSA	40.872,00
S1012 - 13	STRUTT COMPL RATEO 13A	2.358,00
S1012 - 62	RIDUZIONE STRUTT COMPLESSA 100%	-10.218,00
S1012 - 75	INCARICO STRUTT COMPLESSA arr	-3.144,00
S1013 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA	70.586,74
S1013 - 13	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA RATEO 13A	5.562,90
S1013 - 62	RIDUZIONE 100% RETR POS UNIFICATA CON CONTR	-3.831,84
S1013 - 74	RETRIB DI POS.UNIFICATA MIN CONTR arr.corrente hh	28,03



S1013 - 76	RETR POSIZIONE CONTRATTUALE arr T.S.	4.713,41
S1021 - 1	POSIZIONE-INTEGRAZIONE SUI MINIMI	48.107,52
S1021 - 13	POSIZIONE-INTEGRAZIONE SUI MINIMI RATEO 13A	3.093,60
S1021 - 62	RID POSIZIONE - INTEGRAZ SUI MINIMI 100% CON CONTR	-10.984,32
S1030 - 1	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000/ART. 22 CCNL 2018	12.306,15
S1030 - 13	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000 13A	535,05
S1030 - 75	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000/ART. 22 CCNL 2 arr	6.955,65
S1080 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE	100.017,27
S1080 - 13	VARIABILE AZIEND. INCARICO 13A	8.721,71
S1080 - 45	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.DL112 100% MAL	-1.149,30
S1080 - 62	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.100% CON CONTR	-3.078,12
S1080 - 75	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE arr	7.786,52

ANNO 2021

	DIRIGENZA PTA: FONDO POSIZIONE	372.952,22
S1012 - 1	INCARICO STRUTT COMPLESSA	34.584,00
S1012 - 13	STRUTT COMPL RATEO 13A	3.144,00
S1012 - 62	RIDUZIONE STRUTT COMPLESSA 100%	-7.074,00
S1013 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA	170.823,08
S1013 - 13	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA RATEO 13A	15.536,54
S1013 - 62	RIDUZIONE 100% RETR POS UNIFICATA CON CONTR	-12.461,53
S1013 - 75	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA arr	30.014,38
S1030 - 1	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000/ART. 22 CCNL 2018	17.140,20
S1030 - 13	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000 13A	1.200,00
S1030 - 75	IND SOST.NE EX ART 18 CCNL 2000/ART. 22 CCNL 2 arr	2.335,05
S1080 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE	136.847,66
S1080 - 13	VARIABILE AZIEND. INCARICO 13A	27.385,87
S1080 - 45	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.DL112 100% MAL	-161,51
S1080 - 62	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.100% CON CONTR	-46.361,49

ANNO 2022

	DIRIGENZA PTA: FONDO POSIZIONE	395.813,04
S1012 - 1	INCARICO STRUTT COMPLESSA	44.802,00
S1012 - 13	STRUTT COMPL RATEO 13A	4.650,50
S1012 - 45	INCARICO STRUTTURA COMPLESSA RIDUZIONE DL 112	-596,05
S1012 - 60	RIDUZIONE STRUTTURA COMPLESSA 100%	-1.572,00
S1012 - 74	INCARICO STRUTTURA COMPLESSA arr. corrente hh	707,40



S1012 - 75	INCARICO STRUTT COMPLESSA arr	2.358,00
S1013 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA	186.991,40
S1013 - 13	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA RATEO 13A	15.146,78
S1013 - 60	RIDUZIONE POSIZIONE UNIFICATA 100%	-2.769,24
S1013 - 74	RETRIB DI POS.UNIFICATA MIN CONTR arr.corrente hh	5.092,78
S1030 - 1	IND SOST. EX ART 22 C. 7 CCNL 2016/2018	6.000,00
S1030 - 75	IND SOST.NE EX ART 22 C.7 CCNL 2018 arr	1.200,00
S1080 - 1	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE	125.584,64
S1080 - 13	VARIABILE AZIEND. INCARICO 13A	11.572,51
S1080 - 45	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID.DL112 100% MAL	-1.917,94
S1080 - 60	VARIABILE AZIEND. INCARICO RID. 100%	-2.614,08
S1080 - 74	VARIABILE AZIEND. INCARICO arr.corrente hh	1.176,34

III.2.5 – Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2.6 – Sezione VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Il Policlinico ha approvato l'organizzazione dipartimentale transitoria, nelle more dell'adozione definitiva dell'Atto aziendale, definendo la mappatura degli incarichi dirigenziali. Conseguentemente si è poi provveduto all'attività di valutazione del personale dirigenziale, al fine della verifica dell'attività professionale svolta, in relazione ai programmi ed agli obiettivi assegnati per il conferimento degli incarichi dirigenziali previsti dal succitato provvedimento. In esecuzione della suddetta organizzazione, sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali finanziati con il relativo fondo di posizione.



III.3 – MODULO III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

COSTITUZIONE DEL FONDO						
	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	differenza +/-
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dirigenza medica (art. 94, co. 2, lett. a)	430.664,81	430.664,81	430.664,81	430.664,81	430.664,81	
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie		-18.448,20	-18.448,20	-18.448,20	-18.448,20	
Incrementi contrattuali (art. 90, co. 3, lett. a)	5.746,00	5.746,00	5.746,00	5.746,00	5.746,00	
TOTALE	436.410,81	417.962,61	417.962,61	417.962,61	417.962,61	
incremento ai sensi dell'art 90, co. 3, lett. d)				48.696,00	48.696,00	
Assegni personali personale cessato	0	0	0	0	0	
RIA personale cessato	0	0	0	0	0	
Decurtazione permanente ex art.1 C. 456 Legge n. 147/2013	0	0	0	0	0	
Riduzione ex art. 1, co. 236 Legge n. 208/2015	0	0	0	0	0	
totale risorse fondo sottoposto a certificazione	436.410,81	417.962,61	417.962,61	466.658,61	466.658,61	48.696,00

UTILIZZO DEL FONDO									
	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	differenza 2018-19 +/-	differenza 2019-20 +/-	differenza 2020-21 +/-	differenza 2021-22 +/-
destinazioni	334.162,30	312.728,52	303.248,45	372.952,22	395.813,04	-21.433,78	-9.480,07	69.703,77	22.860,82
trasferimento risorse ex art. 91, co. 9	-19.583,40	19.583,40							
trasferimento risorse ex art. 91, co. 9	-82.665,11	124.817,49	114.714,16	-21.050,42					
totale risorse ancora da destinare	0,00	0,00	0,00	72.655,97	70.845,57	-21.433,78	-9.480,07	69.703,77	22.860,82



Modulo I - La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa

III.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

E

III.1.2 - Sezione II – Risorse variabili

Art. 91

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

A decorrere dall'anno 2021 è istituito il nuovo Fondo risultato e altri trattamenti accessori, in cui confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le seguenti risorse consolidate nell'anno 2020, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

A.1 le 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 pari ad € **42.122,50**

A.2 le 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 pari ad € **2.586,39**.

B Incremento stabile:

1. 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 pari ad € **5.304,00**
2. a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo il predetto importo è rideterminato in Euro 559,00 per un importo di € **9.503,00**
3. 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;

4. 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.

C Incremento con importi che potranno risultare variabili di anno in anno:

1. degli importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti di cui alla presente sezione 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;
2. 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;

Con riferimento a tale incremento si relaziona quanto segue.

A. Incremento dei fondi per il trattamento accessorio sulla base delle disposizioni vigenti

Il Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 all'articolo 11 prevede che, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

Inoltre, l'art.11 c. 1 del D.L. n. 35/2019 dispone che il limite definito dall'art. 23 c. 2 del D.lgs n.75 del 2017, è adeguato in aumento o in diminuzione, prendendo a base di calcolo i fondi destinati alla contrattazione decentrata nell'anno 2018 e il personale in servizio al 31 dicembre 2018, per garantire l'invarianza del valore medio-pro-capite riferito all'anno 2018.

Inoltre, il Parere del MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020 stabilisce le modalità applicative per la rilevazione del personale nell'anno 2020, considerando l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini erogati, rapportati anche ai vari istituti contrattuali (percentuale di part-time, aspettative non retribuite, date di assunzione e di cessazione dal servizio



ecc.), e che così recita: “Ove le unità nell’anno 2020 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”.

Da ultimo l’art. 1 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, conv. nella Legge n. 27/2020 e modificato dal D.L. n. 34/2020 convertito, con modificazioni dalla Legge n. 77/2020 e successivamente dall’art. 30, comma 1 D.L. n. 104/2020 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 126/2020 ha previsto un finanziamento aggiuntivo per incentivi in favore del personale dipendente del SSN, in deroga all’art. 23 comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 dell’importo stabilito dallo stesso decreto per ciascuna Regione e Provincia autonoma.

In applicazione di tali disposizioni la Regione Puglia ha sottoscritto in data 28/05/2020 con le OO.SS. apposito accordo in merito alle modalità di riparto di tali risorse prevedendo per il Policlinico un finanziamento di € 2.683.987, al lordo di oneri ed IRAP, di cui € 2.012.991 per il personale di Comparto ed € 670.997 per il personale dirigenziale ospedaliero ed universitario. Da ultimo con DGR n. 1817 del 7/12/2022 avente ad oggetto: “Premio Covid ex art. 1, comma 1 D.L. n. 18/2020 conv. in Legge n. 27/2020 e modificato dal D.L. n. 34/20220 – personale dipendente del Servizio Sanitario regionale (S.S.R.)” è stato previsto un finanziamento per il Policlinico pari ad € 2.954.460,00.

A seguito dei calcoli effettuati alla luce delle indicazioni della Conferenza e del MEF, e del conseguente incremento del numero dei dipendenti, si rende necessario determinare un incremento dei fondi ai sensi dell’art 11, co. 1 del D.L. n. 35/2019, sulla base delle risultanze di seguito elencate:

t2 e t 2a conto annuale						
	2018	2019	2020	2021	provvisorio 2022	provvisorio 2023
t.i. ruolo amm.vo	7,67	10,71	11,83	13	12,7	13
t.i. ruolo professionale	3,75	4	4	4	4,2	5
t.d. ruolo amm.vo/professionale	0,96	0,96	0,96	0,96	0,8	0
	12,38	15,67	16,79	17,96	17,7	18
		3,29	4,41	5	5,32	5,62

A seguito dell’entrata in vigore del CCNL 2016/18 sottoscritto il 19/12/2020, si rende necessario a decorrere dall’anno 2021 incrementare il fondo, con riferimento al valore medio al fine



di consentire gli adeguamenti nei confronti di n. 5 dirigenti amministrativi neo assunti.

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.

Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziati 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 stanziati nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

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 presente Fondo, 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.

La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al suddetto 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.

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.

Alle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 91, co. 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue dello stesso fondo, nonché del Fondo di cui all'art. 90, stanziati 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.

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 dell'art. 91, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 90.

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 suddetto Fondo, considerate al netto di quelle previste al comma 4, lett. f).

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2018 € 54.211,89

III.1.3 - Sezione II – (eventuali) decurtazioni

Non sono presenti decurtazioni nel fondo.

III.1.4 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Art. 91

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

ANNO 2018

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2017	
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	57.255,46
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie	-15.132,96
TOTALE RISORSE FONDO RISULTATO DIRIGENZA PTA	42.122,50
risorse del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009	11.892,58
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie	-9.306,19
TOTALE RISORSE FONDO DISAGIO DIRIGENZA PTA	2.586,39



INCREMENTI DEL FONDO	
incremento stabile art 91, co. 3, lett a) di € 312,00 x n. 17 dirigenti in servizio al 31/12/2015	5.304,00
TOTALE FONDO DIRIGENZA PTA CONSOLIDATO ANNO 2018	50.012,89

ANNI 2019/2020

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2018	
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	57.255,46
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie	-15.132,96
TOTALE RISORSE FONDO RISULTATO DIRIGENZA PTA	42.122,50
risorse del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009	11.892,58
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie	-9.306,19
TOTALE RISORSE FONDO DISAGIO DIRIGENZA PTA	2.586,39
INCREMENTI DEL FONDO	
incremento stabile art 91, co. 3, lett a) di € 312,00 x n. 17 dirigenti in servizio al 31/12/2015	9.503,00
TOTALE FONDO DIRIGENZA PTA CONSOLIDATO ANNO 2019/2020	54.211,89

ANNO 2021

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2018	44.708,89
INCREMENTI DEL FONDO	
personale in servizio al 31/12/2018 (t.i + t.d. 12)	
valore medio pro capite	3.725,41
incremento ai sensi dell'art 90, co. 3, lett. d)	18.627,05
incremento stabile art. 91 o. 2 lett a) di € 559,00 x n. 17 dirigenti in servizio al 31/12/2015	9.503,00
TOTALE FONDO DIRIGENZA PTA CONSOLIDATO ANNO 2021	72.838,94

PROVVISORI ANNI 2022 E 2023

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2018	44.708,89
INCREMENTI DEL FONDO	
personale in servizio al 31/12/2018 (t.i + t.d. 12)	
valore medio pro capite	3.725,41



incremento ai sensi dell'art 90, co. 3, lett. d)	18.627,05
incremento stabile art. 91 o. 2 lett a) di € 559,00 x n. 17 dirigenti in servizio al 31/12/2015	9.503,00
TOTALE FONDO DIRIGENZA PTA PROVVISORIO ANNI 2022 E 2023	72.838,94

III.1.5 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2 MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal documento sottoposto a certificazione

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2.2 – Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate

Le risorse sono state utilizzate per il pagamento delle indennità specificatamente previste e finanziate dal presente fondo, così come dettagliate al punto successivo 2.4.

III.2.3 – Sezione III – (eventuali) destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

ANNO 2019

	DIRIGENZA PTA: PRODUTTIVITA'	
AC300 - 1001	RISULTATO saldo	179.029,40

ANNO 2020

	DIRIGENZA PTA: PRODUTTIVITA'	147.704,94
AC290 - 1033	ACCORDO REG. FONDI ART. 1 DL 18/20 - FASCIA D	2.755,84
AC300 - 1001	RISULTATO saldo	166.115,14

ANNO 2021

	DIRIGENZA PTA: PRODUTTIVITA'	
AC300 - 1001	RISULTATO saldo	93.889,36



III.2.5 – Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente a quanto illustrato.

III.2.6 – Sezione VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Con DDG n. 393 del 30/06/2020 di approvazione della relazione sulla performance dell'anno 2019, con DDG n. 126 del 9/08/2021 quella dell'anno 2020 e con DDG n. 421 del 31/08/2022 quella dell'anno 2021. A seguito della conclusione del procedimento di valutazione della performance organizzativa ed individuale di I e II istanza, si è proceduto alla liquidazione nei confronti del personale dirigenziale della retribuzione di risultato riferita ai detti anni.

III.3 – MODULO III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

COSTITUZIONE DEL FONDO									
	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	differenza 2018-19 +/-	differenza 2019-20+/-	differenza 2020-21 +/-	differenza 2021-22 +/-
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dirigenza medica (art. 91, co. 2, lett. a) ex fondo risultato	57.255,46	57.255,46	57.255,46	57.255,46	57.255,46				
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie		-15.132,96	-15.132,96	-15.132,96	-15.132,96				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dirigenza medica (art. 91, co. 2, lett. a) ex fondo disagio	11.892,58	11.892,58	11.892,58	11.892,58	11.892,58				
decurtazione risorse destinate alla dirigenza prof. Sanitarie		-9.306,19	-9.306,19	-9.306,19	-9.306,19				
Incrementi contrattuali (art. 94, co. 3, lett. a)	5.304,00	9.503,00	9.503,00	9.503,00	9.503,00				
incremento ai sensi dell'art 91, co. 3, lett. C)				18.627,05	18.627,05				
trasferimento risorse da art. 90	82.665,11	124.817,49	114.714,16	21.050,42					
TOTALE	146.509,15	179.029,38	168.926,05	93.889,36	72.838,94				
Assegni personali personale cessato	0	0	0	0	0				
RIA personale cessato	0	0	0	0	0				
Decurtazione permanente ex art.1 C. 456 Legge n. 147/2013	0	0	0	0	0				
Riduzione ex art. 1, co. 236 Legge n. 208/2015	0	0	0	0	0				
premio covid			2.755,84						
totale risorse fondo sottoposto a certificazione	146.509,15	179.029,38	171.681,89	93.889,36	72.838,94	32.520,23	-7.347,49	-77.792,53	-21.050,42



UTILIZZO DEL FONDO								
	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	differenza 2018-19 +/-	differenza 2019-20 +/-	differenza 2020/21 +/-
destinazioni risultato	134.063,33	179.029,38	166.115,14	93.889,36		44.966,05	-12.914,24	-72.225,78
premio covid			2.755,84					
destinazioni disagio	11.888,50							
totale risorse ancora da destinare	557,32	0,00	2.810,91	0,00	72.838,94	44.966,05	-12.914,24	-72.225,78

III.4 MODULO IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 – 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 programmatoria della gestione

Per la perfetta coerenza delle singole voci di spesa del personale è stato adottato il Piano dei conti, così come previsto dal D.Lgs. n. 118/2011, i costi sostenuti per la spesa del personale, sono stati rilevati nei relativi bilanci.

III.4.2 – Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato

Dal confronto tra i costi rilevati nella relazione tecnico-finanziaria al punto III.2 – Modulo II e quelli riportati nei bilanci si rileva che gli stessi rientrano nei limiti dei fondi contrattuali.

Per la spesa del personale vige l’ultrattivo art. 2, commi 71, Legge 23 dicembre 2009 n. 191, ai sensi del quale la stessa, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, non deve superare il corrispondente ammontare dell’anno 2004 diminuito dell’1,4%.

Inoltre, in sede di bilancio, è stata data dimostrazione di aver rispettato, in applicazione delle succitate disposizioni, il limite di spesa fissato con deliberazione della Giunta della Regione Puglia per il Policlinico.

III.4.3 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, i residui dei fondi contrattuali previsti non distribuiti risultano iscritti in bilancio tra i “debiti relativi al personale dipendente”.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto

Data di sottoscrizione			
Periodo temporale di vigenza		Definitivi Anni 2019-2021, provvisori anni 2022 e 2023	
Composizione della delegazione trattante		La costituzione del fondo non è oggetto di contrattazione integrativa ma di mera informativa	
Soggetti destinatari		Personale: Area Dirigenza Amministrativa	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa fondi definitivi anni 2019-2021 e provvisori 2022 e 2023	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	Eventuali rilievi dell'organo di controllo	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Adozione Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:	DDG n. 70 del 30/01/2019 è stato adottato il Piano Performance 2019/2021, con DDG n. 64 del 31/01/2020 il Piano Performance 2020/2022; con DCS n. 52 del 29/01/2021 il Piano Performance 2021/2023; con DDG n. 60 del 1/02/2022 il Piano Performance 2022/24
		Adozione Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009	Con DDG n. 71 del 31/01/2019 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021; con DDG n. 65 del 31/01/2020 il Piano 2020-2022; con DDG n. 183 del 31/03/2021 quello 2021-2023;
		Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009	I suddetti Piani sono stati pubblicati sul sito aziendale
		Validazione della relazione della Performance	DDG n. 393 del 30/06/2020 è stata approvata la relazione sulla performance dell'anno 2019, con DDG n. 126 del 9/08/2021 quella relativa all'anno 2020 con DDG n. 421 del 31/08/2022 quella dell'anno 2021
		Eventuali osservazioni	



II.2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – Costituzione e modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Sulla base delle disposizioni vigenti con DDG n. 415 dell'1/08/2017 è stata approvata la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del personale dell'Area Dirigenza SPTA, parte normativa (ultrattiva) CCNL 17/10/2008; parte economica: fondi definitivi anno 2016 e provvisori anno 2017. La citata deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale per le conseguenti valutazioni, espresse in verbale n. 38 del 27/10/2017.

Da ultimo, l'art. 23, comma 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 sancisce che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”.*

Pertanto, dal 2017, opera come tetto l'ammontare del fondo costituito per l'anno 2016, mentre non è più operante l'obbligo della decurtazione in misura proporzionale alle cessazioni del personale dal servizio e tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Con DDG n. 205 del 15/04/2019 è stata approvata la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del personale dell'Area Dirigenza SPTA, parte normativa (ultrattiva) CCNL 17/10/2008; parte economica: fondi definitivi anno 2017-18 e provvisori anni 2019.