



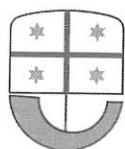


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE -
OO.SS. DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI
PARTE NORMATIVA/ CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023
IN RIFERIMENTO AL CCNL 2016/2018
PARTE ECONOMICA 2021

In data 17 novembre 2021, a seguito della certificazione positiva espressa dal Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e 4, comma 7, del CCNL 2006 – 2009 del 17/10/2008 Dirigenza P.T.A., in ordine alla compatibilità economico finanziaria dell'ipotesi di CCIA del 14.10.2021, come risulta dal relativo verbale n. 11 del 22 ottobre 2021, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale anno 2021, di cui al testo allegato.

Si evidenzia che il presente C.C.I.A. verrà trasmesso per via telematica agli organi competenti, ai sensi del comma 5 del suddetto art. 40 bis.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
<p>Il Direttore Amministrativo</p> 	<p>FEDIR Firma</p> <p>Cognome LANZOME</p> 
<p>Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane</p> 	<p>DIREL Firma</p> <p>Cognome TANNOZZI M.</p> 
	<p>FP CGIL Firma</p> <p>Cognome</p>
	<p>UIL FPL Firma</p> <p>Cognome</p>
	<p>CISL FP Firma</p> <p>Cognome</p>



Asl3

Sistema Sanitario Regione Liguria

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
AMMINISTRAZIONE - OO.SS. DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI
PARTE NORMATIVA/ CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023
IN RIFERIMENTO AL CCNL 2016/2018
PARTE ECONOMICA 2021

In data 14/10/2021, per la sottoscrizione della presente ipotesi di CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.

Le parti

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.

CONCORDANO

PARTE NORMATIVA

I. Criteri per la destinazione del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori.

A. Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale

- Le parti definiscono detti criteri, per la quota di finanziamento destinata alla performance (al netto della quota di finanziamento del risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale), come segue:

- **60%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;**
- **40%: valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;**

Per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale e Struttura Semplice, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (60% - 40%) si dovrà applicare un parametro distintivo secondo il diverso incarico, che preveda dei coefficienti di differenziazione suddivisi nel modo seguente:

- Coefficiente per i direttori di struttura complessa e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
- coefficiente per i dirigenti con incarico di struttura semplice dipartimentale e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
- coefficiente per i dirigenti con incarico di struttura semplice e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
- coefficiente per i Dirigenti con incarico professionale.

Tali coefficienti verranno annualmente concordati tra le parti.

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (60%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 69/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (40%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale: nessuna quota per punteggio inferiore a 63/105, come da regolamento vigente anno 2021, ovvero 60/100, come da regolamento in fase di definizione per le successive annualità.

La liquidazione delle quote del fondo per la retribuzione di risultato è comunque rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (**allegato n. 3**). L'eventuale residuo derivante dall'applicazione del parametro di cui sopra confluirà nel fondo retribuzione di risultato.

- Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020 che prevede: *“Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato”*

le parti concordano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale il cui limite massimo verrà definito annualmente, anche in riferimento a eventuali modifiche organizzative aziendali.

Le parti stabiliscono che il valore dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti a tutti i dirigenti della P.T.A. fatta salva l'ipotesi sotto riportata.

Le quote stabilite annualmente verranno liquidate al personale che ha conseguito, sulla base dei valori massimi previsti per l'annualità di riferimento, la massima valutazione. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio sulla base dei valori massimi in allora previsti.

In caso di ulteriore parità, la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà ripartita in quote uguali.

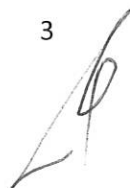
Nell'ipotesi in cui il numero delle quote stabilite non venga interamente attribuito, le rimanenti rientreranno nella disponibilità del relativo fondo.

- *Retribuzione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale*

Possono essere previste dalle parti, di anno in anno, attività ritenute strategiche da inserire nel ciclo della *performance* cui viene correlata una specifica retribuzione incentivante integrativa.

- *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;*

Le parti concordano che, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 73 c. 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, come previsto dai commi 7 e 8:



- relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 73 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, possa essere applicato previa valutazione annuale delle parti sulla base delle disponibilità del fondo e possa essere realizzato attraverso l'equiparazione degli stessi coefficienti di cui ai criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.
- relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 73 c. 8, le parti prevedono che l'incremento obbligatorio, a titolo di retribuzione di risultato, sia pari a una percentuale, ricompresa tra il 10% ed il 20%, che verrà definita annualmente (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.

II. 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

Le parti danno atto che la materia è demandata all'apposito regolamento Aziendale, da ultimo modificato con la deliberazione n. 245 del 05/05/2021.

III. 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.

Le parti prevedono, in materia di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero (artt.1 e 2 L.12.9.1990 n.146 e s.m.i.) di considerare servizio pubblico essenziale il seguente:

S.C. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (P.S.A.L.)

Per il suddetto servizio va mantenuto in servizio, nel giorno in cui viene effettuato lo sciopero, un contingente di personale dirigente non inferiore a quello impiegato nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

IV. Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32.

Le parti concordano, in riferimento a quanto previsto dall'art. 32 del CCNL 17.12.2020, di valutare annualmente la destinazione di una somma finalizzata alla concessione di benefici riferiti al welfare integrativo, nel limite massimo del 5% del fondo ex art. 91 CCNL vigente.

V. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

Le parti concordano che, in caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso, a seguito di riorganizzazione, al dirigente cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'azienda, con retribuzione di posizione di importo inferiore rispetto a quello connesso al precedente incarico oggetto di revoca, ai sensi di quanto disposto dall'art. 31 CCNL vigente, sia riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data si applica l'art. 31.3 secondo paragrafo CCNL.

Le parti, stante l'art.13 del CCNL 2016/2018 del 17/12/2020 che prevede che “*i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali (...) assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane*”, reciprocamente assumono l'impegno di predisporre apposita regolamentazione idonea a disciplinare l'orario di lavoro dei dirigenti, in applicazione delle clausole contrattuali in materia.

PARTE ECONOMICA

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.

I fondi contrattuali sono stati rideterminati in via provvisoria con la determinazione dirigenziale n. 1356 del 10/6/2021 ad oggetto “Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa – rideterminazione provvisoria a preventivo dei fondi artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 per l'anno 2021” allegati al presente accordo (**allegato 1**), come certificati dal Collegio sindacale con il Verbale n.6 del 15.6.2021. Sulla base di tali fondi le parti concordano le modalità di utilizzo delle risorse disponibili di cui all'**allegato 2**.

Le parti danno atto che, 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, stanziata a bilancio e 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.

Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.

Sulla base di quanto previsto nella parte normativa, per l'anno 2021 le parti stabiliscono il sotto riportato parametro distintivo per la definizione delle quote di retribuzione di risultato secondo il diverso incarico.

La ripartizione del fondo verrà effettuata secondo i seguenti coefficienti, fatte salve diverse condizioni previste da contratti individuali di lavoro a esaurimento (ex art. 15 septies D. Lgs.



502/92 e s.m.i.) che comunque non potranno superare il valore massimo scaturente dall'applicazione di quanto sotto riportato:

- Coefficiente pari a 1,90

Per i direttori di struttura complessa e sostituti ex art.73 comma 7 CCNL 2016/2018;

- coefficiente pari a 1,30

Per i dirigenti con incarico di struttura semplice dipartimentale e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;

- coefficiente pari a 0,90

Per i dirigenti con incarico di struttura semplice e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;

- coefficiente pari a 0,60

per i Dirigenti con incarico professionale.

Integrazione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale .

In applicazione di quanto previsto nella parte normativa, le parti concordano di individuare di seguito le attività da inserire nel ciclo della performance ritenute indispensabili. Le attività in questione sono inserite nell'ambito delle aree strategiche aziendali di cui alle linee di indirizzo del budget 2021.

Nell'ambito dell'importo individuato sul fondo ex art. 91 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020 alla voce "*integrazione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica*", le parti stabiliscono di destinare per l'anno 2021 la somma di € 11.000,00 alle attività di cui trattasi come di seguito individuate, parametrata all'espletamento di attività integrative di valenza strategica aziendale ex art. 73, c. 7 CCNL:

Integrazione di Risultato	Importo
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale	6.000,00
Responsabile della protezione dei dati personali (RPD) ex art.37 regolamento UE 2016/679 aziendale	5.000,00

Differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020.

Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020 richiamato in parte normativa, le parti concordano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale fino a un massimo, per il 2021, di n. 3 premi.

Detti premi saranno attribuiti nel limite di uno per dipartimento/area di afferenza, al personale che avrà ottenuto il punteggio massimo conseguibile con le modalità individuate nella parte normativa. Qualora in un dipartimento non ci sia personale che ha conseguito il punteggio massimo ai fini dell'eccellenza, il premio verrà attribuito al personale afferente ad altro dipartimento, sulla base dei criteri di preferenza individuati in parte normativa.



Criteria generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32.

Le parti concordano di non destinare per il 2021 alcuna somma finalizzata alla concessione di benefici riferiti al welfare integrativo.

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.

Sulla base di quanto previsto nella parte normativa, per l'anno 2021 le parti stabiliscono, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 73 c. 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, come previsto dai commi 7 e 8 nelle seguenti percentuali:

- relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 73 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, si realizzi per il 2021 attraverso l'applicazione dei coefficienti di ripartizione del fondo retribuzione di risultato previsti a pagina 6.
- relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 73 c. 8, le parti prevedono che l'incremento stabilito contrattualmente, a titolo di retribuzione di risultato, sia pari per il 2021 al 20% in caso di direttore di Struttura senza incarico di direzione di Dipartimento ovvero al 10% in caso di direttore di Struttura con incarico di direttore di Dipartimento (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.
Le parti concordano, altresì, che lo stesso incremento a titolo di retribuzione di risultato sopra descritto sia applicato a decorrere dal 2021, considerata la vigenza contrattuale.


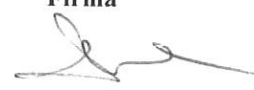

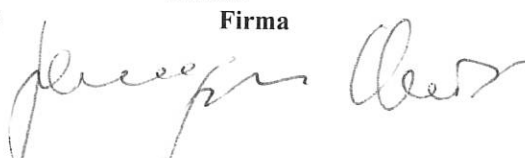
Eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del fondo di cui all'art. 91

Le parti concordano che l'importo dell'indennità di pronta disponibilità è confermato, come disposto nel CCIA 2020, nel maggiore importo di € 30,82 rispetto alla quota minima prevista a livello di CCNL 17/12/2020.

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica - qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

La presente sottoscrizione costituisce ipotesi di accordo ed è sottoposta a certificazione del Collegio Sindacale ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D. Lgs. 165 del 30/3/2001 e ss.mm.ii. e diverrà accordo esigibile non appena sarà pervenuta la certificazione positiva del Collegio Sindacale ai sensi del combinato disposto dell'articolo 40-bis ("Controlli in materia di contrattazione integrativa") del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 8 ("Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), comma 6, del C.C.N.L. 2016 - 2018 del 17/12/2020 Area delle Funzioni Locali, ai fini della relativa certificazione.



PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
<p>Il Direttore Amministrativo</p> 	<p>Cognome FEDIR Firma</p> <p>LANZUE </p>
<p>Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane</p> 	<p>Cognome DIREL Firma</p> <p>F.F. </p> <p>Cognome FP CGIL Firma</p> <p>Cognome UIL FPL Firma</p> <p>Cognome CISL FP Firma</p>

DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE



Sistema Sanitario Regione Liguria

CCNL 17/12/2020- ART. 90
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
ANNO 2021 (preventivo)

comma 2	Risorse consolidate del fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa art. 8 CCNL 6/5/2010 - ANNO 2020	importo
lett. a)	Importo su base annua pari a € 338,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018	€ 8.788,00
lett. b)	Retribuzione individuale di anzianità che non sarà più corrisposta al personale cessato dal servizio nell'anno 2021. L'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.	€ 0,00
lett. c)	Risorse determinate art. 50 comma 3 lett. a) CCNL 8/6/2000	€ 0,00
lett. d)	Risorse determinate art. 53 comma 1 CCNL 8/6/2000	€ 0,00
lett. e)	Risorse trasferite stabilmente ai sensi dell'art. 91 comma 10 CCNL 17/12/2021 (fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori)	€ 0,00
lett. a)	Risorse determinate art. 53 comma 2 CCNL 8/6/2000 (incremento dotazioni organiche o dei servizi)	€ 0,00
lett. b)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 338,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2018	€ 8.788,00
lett. b)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 338,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2019	€ 8.788,00
lett. b)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 338,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2020	€ 8.788,00
lett. b)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge utilizzabili per trattamenti economici coerenti con le finalità del presente fondo:	€ 0,00
sub totale FONDO 2021		€ 626.826,00
comma 7	Rispetto limiti finanziari disposti dalle vigenti normative	€ 0,00
Totale FONDO 2021 (preventivo)		€ 626.826,00

DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE



CCNL 17/12/2020- ART. 91

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI
ANNO 2021 (preventivo)

			importo
comma 2	lett. a)	Risorse consolidate del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 10 del CCNL 6/5/2010 - Dirigenza P.T.A.	€ 121.360,00
	lett. b)	Risorse consolidate del Fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del CCNL 6/5/2010 - Dirigenza P.T.A.	€ 70.060,00
comma 3 (consolidate)	lett. a)	Importo su base annua pari a € 312,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015	€ 14.534,00
	lett. b)	Risorse determinate art. 50 comma 3 lett. a) CCNL 8/6/2000	€ 0,00
	lett. c)	Risorse determinate art. 53 comma 1 CCNL 8/6/2000	€ 0,00
	lett. a)	Importo corrispondente ai ratei di RIA del personale cessato 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 13ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg	€ 0,00
	lett. b)	Risorse di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 8/6/2000	€ 0,00
comma 4 (variabili)	lett. c)	Risorse di cui all'art. 52 comma 5 lett. b) del CCNL 8/6/2000	€ 0,00
	lett. d)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 legge 449/1997	€ 0,00
	lett. e)	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4,5,6, D.L. 98/2011	€ 0,00
	lett. f)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 312,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2018	€ 8.112,00
	lett. f)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 312,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2019	€ 14.534,00
comma 7	lett. f)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 312,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2020	€ 14.534,00
	lett. f)	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge coerenti con le finalità del presente fondo	€ 0,00
sub totale FONDO 2021			€ 243.134,00
Rispetto limiti finanziari disposti dalle vigenti normative			€ 0,00
Totale FONDO 2021 (preventivo)			€ 243.134,00

Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017

FONDI ANNO 2016		FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI STRUTTURA COMPLESSA	€ 591.674,00
		FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	€ 70.060,00
		FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	€ 121.360,00
		TOTALE FONDI ANNO 2016	€ 783.094,00
FONDI ANNO 2021		FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 626.826,00
		FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	€ 243.134,00
		TOTALE FONDI ANNO 2021	€ 869.960,00
		MAGGIORE IMPORTO RISPETTO AI FONDI ANNO 2016	€ 86.866,00
Importi non assoggettati al limite di crescita dei Fondi previsto dall'art. 23 comma2 del D.Lgs. 75/2017	Art. 90 comma 3 lett. a)	Importo su base annua pari a € 338,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNO 2021	€ 8.788,00
	art. 91 comma 3 lett. a)	Importo su base annua pari a € 559 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 - ANNO 2021	€ 14.534,00
	Art. 90 comma 4 lett. b) variabili	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 338,00 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNI 2018-2019-2020	€ 26.364,00
	art. 91 comma 4 lett. f) variabili	Eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge: Importo su base annua pari a € 312,00 (per l'anno 2018) ed € 559,00 (per gli anni 2019 e 2020) per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 1/1/2018 - ANNI 2018-2019-2020	€ 37.180,00
		MAGGIORE SOMMA SOMMA GIUSTIFICATA	€ 86.866,00





DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA
FONDI CONTRATTUALI

STANZIAMENTO
ANNO 2021

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - ART. 90

FONDO		600.462,00
FONDO (non stoticizzabile- aumenti CCNL) - imputato agli anni di competenza	26.364,00	
<u>impegnato (previsione su stipendi elaborati fino al mese di Maggio 2021):</u>		
Indennità di struttura complessa	-100.613,00	
retribuzione posizione	-471.305,00	
Accantonamento per nuove assunzioni e/o adeguamenti	-28.544,00	
totale impegnato		-600.462,00
residuo		0,00

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 91

FONDO		205.954,00
FONDO (non stoticizzabile- aumenti CCNL) - imputato agli anni di competenza	37.180,00	
<u>impegnato (previsione su stipendi elaborati fino al mese di Maggio 2021):</u>		
Indennità polizia giudiziaria	-4.000,00	
pronta disponibilità	-20.000,00	
integrazione retribuzione di risultato per attività correlate alla P.I. avente valenza strategica	-11.000,00	
premio eccellenza	-1.350,00	
retribuzione di risultato	-169.604,00	
totale impegnato		-205.954,00
residuo		0,00

Elenco delle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione degli incentivi

1. I riposi settimanali e da turno
2. Le ferie
3. i riposi infrasettimanali e i riposi compensativi corrispondenti
4. Le quattro festività soppresse
5. La festa patronale
6. I permessi retribuiti a qualsiasi titolo ex art 19 CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020
7. I permessi sindacali
8. Le assenze corsi ECM per aggiornamento obbligatorio e per corsi di riqualificazione gestiti dall'Azienda
9. Gli infortuni sul lavoro
10. Quarantena COVID (verbale accordo Regione / OO.SS. Dirigenza Area Sanita 26.6.2020)
11. Il periodo di riposo biologico
12. Il periodo di astensione obbligatoria (due mesi prima e tre dopo il parto o 1 mese prima e 4 dopo nei casi previsti) e l'eventuale interdizione anticipata ai sensi della legge 151/2001
13. I primi dieci giorni di malattia per cumulo annuale
14. I permessi ex lege 104/92
15. Le assenze per gravi malattie come di seguito identificate come "patologie gravi che richiedono terapie salvavita, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS, ecc."
16. Le assenze per ricovero ospedaliero o di day hospital

