

ACCORDO
SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI
dall'anno 2015 all'anno 2020

Il giorno 12/7/2021 alle ore 13²⁰, presso l'aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra:

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

Direttore Amministrativo (delegato dal Direttore Generale)

Direttore Sanitario

Direttore UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario
in Convenzione e Rapporti con l'Università

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

FEDIRETS (Sezione FEDIR) :

CISL FP Sanità:

FP CGIL:

UIL FPL:

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il documento in oggetto che verrà inviato al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art. 8, comma 6, del CCNL 17 dicembre 2020, nel testo che segue.



**REGIONE DEL VENETO
AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**

**DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI
– Area delle Funzioni Locali –**

**ACCORDO
SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI
dall'anno 2015 all'anno 2020**

Padova, 12/7/2021

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale si sono incontrate nel corso del 2020 e 2021, anche in videoconferenza tramite Google-Meet, nel rispetto delle restrizioni previste a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, al fine di addivenire ad un'intesa sui criteri e modalità di distribuzione delle risorse correlate ai fondi contrattuali ai sensi dell'art.66 del CCNL 17/12/2020.

Nel prospetto *allegato1* sono riportati per singoli anni dal 2015 al 2020 le risorse disponibili e le risorse necessarie a garantire la quota a conguaglio della retribuzione di risultato prevista nei contratti individuali. Si precisa che le risorse disponibili sono determinate dai residui dei fondi contrattuali, che come noto hanno importi esigui; con particolare riferimento al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 91 del CCNL 17 dicembre 2020, annualmente sono state aggiunte "risorse variabili", quali le risorse derivanti dagli introiti della Libera Professione di cui al "Regolamento Aziendale per lo svolgimento dell'attività Libero Professionale intramuraria", che hanno incrementato il citato fondo per gli anni 2015-2019 e le risorse derivanti dai risparmi dei piani di razionalizzazione di cui all'art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011 n.98, convertito in L.15 luglio 2011 n.111, per gli anni 2017-2019.

Durante i predetti incontri entrambe le parti negoziali hanno assunto comportamenti improntati al massimo rispetto dei fondamentali principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientati alla prevenzione dei conflitti (art.9 CCNL 17/12/2020), costruendo un clima di collaborazione fattiva e di reciproca fiducia finalizzato al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie in oggetto. Tuttavia tra fine dicembre 2020 e febbraio 2021, le parti hanno preso atto dell'impossibilità di giungere ad un accordo

che conciliasse le posizioni di parte sindacale e di parte pubblica, avviando la procedura per la sottoscrizione di un verbale di mancato accordo ai sensi dell'art.40 comma 3-ter del D.Lgs n.165/2001.

Le posizioni assunte dalle parti negoziali al termine di tutti gli incontri erano sinteticamente le seguenti:

a) Delegazione parte Amministrazione:

Dalla rendicontazione delle risorse disponibili dal 2015 al 2020, si rileva per gli anni 2019 e 2020 un ulteriore residuo, fermo restando la garanzia delle quote di retribuzione di risultato spettanti ai singoli dirigenti.

L'Amministrazione ha proposto alle Organizzazioni Sindacali di finanziare con tali risorse il conguaglio di risultato degli anni pregressi, non ancora erogato in via prudenziale per incapienza dei fondi contrattuali. Le quote per ciascun dirigente sono determinate per ogni specifico anno di competenza, con le pesature degli incarichi dirigenziali secondo gli accordi sindacali di allora, nel rispetto delle schede economiche allegate ai contratti individuali. Si consideri: 1) che negli specifici anni è stato certificato e validato positivamente dall'OIV (per l'anno 2020 il ciclo della performance è ancora in corso) il raggiungimento sia della performance organizzativa che di quella individuale e tale certificazione ha determinato la definizione di un credito del singolo dirigente nei confronti dell'Amministrazione; 2) che i contratti individuali riportano nella scheda economica una specifica clausola sulla retribuzione di risultato che ne evidenzia la variabilità in ragione delle risorse destinate; tale clausola opera a garanzia dell'Amministrazione in caso di incapienza dei fondi contrattuali, che tuttavia oggi risultano sufficienti a garantire l'erogazione delle predette quote, ancorché derivanti da incrementi con risorse variabili e di annualità differenti. Difatti, è necessario tener conto che le risorse disponibili 2019-2020 si generano da "risorse variabili" che hanno incrementato il fondo di risultato, quali i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione che sono il frutto dell'impegno profuso anche dai dirigenti presenti prima del 2019, e non è sostenibile escludere dalla distribuzione delle risorse chi ha contribuito al conseguimento delle stesse, anche se in un quadro temporale precedente quello dell'effettiva maturazione e certificazione del risparmio.

b) Delegazione parte Sindacale:

Le Organizzazioni Sindacali FEDIRETS e CISL FP hanno invece presentato unitariamente la proposta di ripartizione delle risorse citate fino all'anno 2019, rinviando la contrattazione del 2020, che si riporta di seguito:

- per gli anni ove vi sono risorse residue nell'anno di competenza, la distribuzione avviene utilizzando i criteri vigenti, nel rispetto dei contratti individuali, nell'anno di riferimento in proporzione alle risorse disponibili (anno 2016: € 43.000 e anno 2018: € 36.000);
- per l'anno 2019, fermo restando la quota di retribuzione di risultato spettante secondo i contratti individuali, la distribuzione delle ulteriori risorse ha luogo sulla base dei "pesi" assegnati ai vari incarichi dirigenziali nel "mancato accordo" del 31/07/2019 con riferimento alla retribuzione di risultato, ma con la fotografia degli incarichi in essere al 31/12/2019 e non considerando le variazioni in corso d'anno.

Secondo le OO.SS. la "forza lavoro" dirigenziale del 2015 non era paragonabile a quella attuale: oggi i dirigenti sono meno e con un carico di lavoro rilevante. Inoltre, è opportuno considerare, come parametro di riparto per la determinazione delle quote, la pesatura correlata alla retribuzione di risultato del "mancato accordo" che è uguale a parità di tipologia di incarico, invece delle differenti pesature individuate nei previgenti accordi.



Nonostante la tempistica prevista dall'art. 8 comma 5 CCNL 17/12/2020 per la stipula di un contratto fosse trascorsa ampiamente, le parti non hanno sottoscritto il testo del verbale del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali anni 2015-2020, inviato da ultimo dall'Amministrazione alle OO.SS. in data 12/2/2021 con nota prot. n.9641.

Successivamente, il quadro di contesto è mutato per effetto della DGRV n.681 del 25 maggio 2021, con cui la Regione Veneto ha dato attuazione alla Legge Regionale 25 novembre 2019, n.44 autorizzando l'Azienda Ospedale-Università Padova a rideterminare i fondi contrattuali, per gli anni 2020 e 2021.

Pertanto, le parti in data 15 giugno u.s. hanno riavviato le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo ai sensi dell'art.8 CCNL 17 dicembre 2020.

L'importo annuale stanziato per l'area Dirigenza PTA nella citata DGRV è pari € 167.098,47 al lordo degli oneri riflessi e IRAP, corrispondente a € 123.611,83 netti.

Le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale addivengono in data odierna alla sottoscrizione del presente accordo, concordando quanto di seguito riportato.

Le OO.SS. sono state informate della costituzione dei fondi contrattuali di cui alla DDG n.258 del 12/2/2021, modificata ed integrata con DDG n.980 del 4/6/2021 che recepisce le risorse ex art.21 L.R. 44/2019. Si precisa invece che con riferimento alle risorse di cui all'art.11 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n.35, la Regione Veneto ha comunicato, con nota prot.188237 del 26/4/2021, che per l'area PTA non è stato previsto alcun incremento. A decorrere dall'anno 2021 sono costituiti i nuovi fondi contrattuali, secondo le disposizioni del CCNL 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'area delle funzioni Locali.

Preso atto delle risorse disponibili di cui all'*allegato 1* per gli anni 2015-2020 e dell'ammontare di quelle necessarie a garantire la quota di retribuzione di risultato, le parti condividono di dar corso al riconoscimento della retribuzione di risultato ai dirigenti in servizio per ciascun anno di riferimento, sino al raggiungimento delle quote individuali spettanti, nel modo seguente:

- per gli anni dal 2015 e fino al 30/9/2019 secondo quanto previsto negli accordi integrativi aziendali sottoscritti tra le parti negoziali, tenuto conto e nel rispetto di quanto previsto dai contratti individuali sottoscritti;
- dal 01/10/2019 e per l'anno 2020 secondo quanto previsto dal verbale di mancato accordo del 31/7/2019 (nuovi importi quote di risultato per tipologia di incarico).

Le quote individuali saranno erogate proporzionalmente ai seguenti fattori, riferiti a ciascun anno di competenza:

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

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

- presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento sia in termini di assunzione e cessazione che di assenza a vario titolo secondo la normativa vigente;
- inquadramento professionale del dirigente in rapporto alla tipologia del rapporto di lavoro (Part time o full time);
- l'erogazione della quota avverrà solo nel rispetto dell'orario di lavoro e quindi con la presenza di un'ecedenza oraria positiva a cartellino per l'anno di riferimento.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili per gli anni 2015-2020 ammonta complessivamente a € 515.961,42 (escluse le risorse ex art.21 L.R. 44/2019), a fronte della necessità di un importo pari a € 438.672,85 per garantire la retribuzione di risultato prevista nei contratti individuali. Le quote di risultato degli anni 2015-2018 riconosciute ai dirigenti, in supero alle risorse disponibili e finora non erogate in via prudenziale, troveranno interamente copertura nei residui delle annualità 2019-2020, derivanti: dall'applicazione del verbale di mancato accordo sottoscritto in data 31/7/2019, dalla riduzione di dotazione organica e dall'adozione di piani di razionalizzazione della spesa.

Preso atto inoltre, da un lato che le risorse utili a compensare il supero dei vincoli finanziari degli anni 2015-2018 sono principalmente derivanti dall'anno 2019 e, dall'altro che le risorse ex art.21 L.R. 44/2019 pari a € 123.611,83 assegnate nell'anno 2020 derivano dal riconoscimento di una grave criticità dei fondi contrattuali che da tempo penalizza il personale di questa Azienda, le parti concordano di erogare ai dirigenti in servizio nell'anno 2019 una quota aggiuntiva, qualora la somma delle quote individuali determinate secondo la simulazione dei criteri del punto "b) Delegazione parte Sindacale" di cui sopra, risultasse più favorevole rispetto al valore complessivo delle quote individuali determinate per ciascun anno di competenza secondo i criteri individuati nel presente accordo. Tale applicazione determina un impegno economico di € 60.933,77 per l'anno 2019 che trova compensazione nelle risorse ex art.21 L.R. 44/2019 dell'anno 2020.

Le parti infine stabiliscono di definire in un successivo accordo i criteri di distribuzione delle ulteriori risorse che si rendono disponibili per l'anno 2020 pari a € 139.966,64 (*allegato 2*).

Si precisa che per l'anno 2020 il ciclo della performance è ancora in corso di validazione e pertanto la stima dell'importo necessario per la retribuzione di risultato dell'anno potrebbe variare, secondo i valori di raggiungimento dei risultati correlati alla performance.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

CIN FP
 FEDIRTS sez. FEDIR
 FEDIR

AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA

RIEPILOGO RISORSE DIRIGENZA P.T.A.

Retribuzione di Posizione e 50% quota Retribuzione di Risultato in acconto sono sempre state erogate Interamente negli anni
Pertanto, si riepiloga la quota conguaglio per singolo anno, non erogata o erogata in % diverse dal 2015

anno	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
			erogato il 72% conguaglio CON UTILIZZO RISORSE RISPARMI RAZIONALIZZAZIONE Rif.2017	non erogato il conguaglio	non erogato il conguaglio	non erogato il conguaglio	
Risorse mancanti per erogare il restante conguaglio importo per personale a fondi, compresi Comandi in Entrata.	35.520,64						
Risorse residue Fondi contrattuali (con scorporo finanziati), comprensive delle Risorse L.P.		43.544,18					
Risorse per conguaglio		115.577,56					
Risorse mancanti per erogare il restante conguaglio importo per personale a fondi, compresi Comandi in Entrata		72.033,38					
Risorse mancanti per erogare il restante conguaglio importo per personale a fondi, compresi Comandi in Entrata			31.264,02				
Risorse residue Fondi contrattuali (con scorporo finanziati), comprensive delle Risorse L.P.				36.299,77			
Risorse per conguaglio				91.395,27			
Residuo				- 55.095,50			
Risorse residue Fondi contrattuali (con scorporo finanziati), comprensive delle Risorse L.P.					153.589,44		
Risorse risparmi piano di razionalizzazione Rif.2018 (importo secondo ripartizione Dirigenza siglata con OO.SS. Area Sanità 7/8/2020)					116.377,32		
Risorse per conguaglio					76.140,35		
Residuo					193.826,41		
Previsione Risorse residue Fondi contrattuali (con scorporo finanziati), ESCLUSE Risorse L.P. (non utilizzabili con i criteri degli anni precedenti)						47.716,13	
Risorse risparmi piano di razionalizzazione Rif.2019 Ripartizione interna Dirigenza già siglata con OO.SS. Area Sanità, stessi criteri anno 2018						118.434,58	
Ipotesi Risorse per conguaglio						88.775,00	
Residuo						77.375,71	
							totale 2015-2020
Risorse Disponibili	-	43.544,18	-	36.299,77	269.966,76	166.150,71	515.961,42
Risorse Necessarie per garantire quota conguaglio	35.520,64	115.577,56	31.264,02	91.395,27	76.140,35	88.775,00	438.672,85
residuo	- 35.520,64	- 72.033,38	- 31.264,02	- 55.095,50	193.826,41	77.375,71	77.288,58

RIEPILOGO RISORSE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	totale 2015-2020
A) Risorse Disponibili	-	43.544,18	-	36.299,77	269.966,76	166.150,71	515.961,42
B) Risorse Necessarie per garantire quota conguaglio	35.520,64	115.577,56	31.264,02	91.395,27	76.140,35	88.775,00	438.672,85
C) residuo [A) - B)]	- 35.520,64	- 72.033,38	- 31.264,02	- 55.095,50	193.826,41	77.375,71	77.288,58
D)	<i>Risorse stanziare anno 2020 con DGRV 681 del 25/05/2021 rif. art. 21 L.R. 25 novembre 2019, n. 44</i>					123.611,83	
E) Risorse necessarie per dare applicazione "alla quota aggiuntiva anno 2019 descritta nell'accordo"						60.933,77	
F) residuo complessivo [C) + D) - E)]	- 35.520,64	- 72.033,38	- 31.264,02	- 55.095,50	132.892,64	200.987,54	
Risorse residue anno 2020						139.966,64	