



2024 DIRIGENZA AREA SANITA'
FONDI ARTT. 90-91 - CCNL FUNZIONI LOCALI – 16/07/2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(REDATA AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF N. 25 DEL 19/07/2012)

Modulo I e II

Modulo I) - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti dalle norme di legge e del contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Data di sottoscrizione		Fondi Area Funzioni Locali ASL BA Anno 2024 – Rideterminazione Fondi contrattuali Area Funzioni Locali 2021-2023
Periodo temporale di vigenza		2021, 2022, 2023, 2024
Composizione della delegazione Trattante		Parte Pubblica: Direttore Generale–Direttore AGRU – Dirigente UOS Relazioni Sindacali Delibera ASL BA n. 300 del 09/02/2024; Parte Sindacale: OOSS Dirigenza Area Funzioni Locali
Soggetti destinatari		Dirigenti ex AREA III professionale, tecnico e amministrativo a tempo indeterminato ed a tempo determinato – CCNL funzioni locali sezione PTA
Materie trattate dal Contratto Integrativo		Erogazione Fondi ex Area III PTA ASL BA
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 Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Con delibera n. 2328 del 11/11/2024 sono stati approvati dall'ASL BA i fondi del trattamento accessorio personale dirigente Area Funzioni Locali anno 2024 e sono stati rideterminati i fondi contrattuali degli anni 2021, 2022, 2023. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno dell'anno 2024? La certificazione è in corso di acquisizione a mezzo della presente relazione Nel caso l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno dell'anno 2023? SI La certificazione è stata acquisita con verbale n. 46/2023 Nel caso l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 comma 2 D.lgs 150/2009? Con Delibera n. 126/2019 e n. 285/2020 si è provveduto ad aggiornare il regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale dell'ASL BA, come aggiornato con deliberazione del D.G. n. 209 del 31/01/2023; Con Delibera n. 2283/2016 è stata definita la

		regolamentazione budget; Con delibera n. 127/2019 è stato approvato il Piano delle Performance 2019-2020-2021; Con delibera n. 74/2020 è stato approvato il Piano delle Performance 2020-2021-2022; Con Delibera n. 1314/2020 sono stati approvati gli obiettivi generali di budget unitamente al Piano delle Performance 2020/2022; Con delibera n. 135/2021 e 1805/2021 è stato approvato il Piano delle Performance e il budget 2021-2022-2023; Con delibera n. 103/2022 e 1945/2022, è stato approvato il PIAO 2022/2024 contenente la sezione dedicata al Piano delle Performance 2022-2023-2024; Con delibera n. 819/2020 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2019", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", sotto la Sezione "Performance"; Con delibera n. 1139/2021 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2020", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", sotto la Sezione "Performance". Con delibera n. 1236/2022 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2021", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", sotto la Sezione "Performance". Con delibera n. 2349/2022 sono stati definiti gli obiettivi generali di budget per l'anno 2023, come aggiornati con successiva delibera n. 1931/2023; Con delibera n. 1332/2024 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2023", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", sotto la Sezione "Performance". Con delibera n. 195/2024 sono stati definiti gli obiettivi generali di budget per l'anno 2024. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 D.lgs 150/2009? Con delibera n. 470/2022 è stato aggiornato il Codice di Comportamento dell'ASL BA. Con delibera n. 128/2019 è stato aggiornato il Piano Triennale per la Prevenzione e Repressione della Corruzione anni 2019-2020-2021. Con delibera n. 76/2020 è stato aggiornato il Piano Triennale per la Prevenzione e Repressione della Corruzione anni 2020-2021-2022. Con delibera n. 512/2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2021-2022-2023 e aggiornata la composizione della Rete dei Referenti RPCT; Con delibera n. 103/2022 è stato approvato il PIAO contenente il Piano Triennale per la Prevenzione della
--	--	---

		Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2022-2023-2024; Con delibera n. 976/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni positive ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n° 198/2006; Con delibera n. 233/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni positive ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n° 198/2006; Con delibera n. 233/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni positive ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n° 198/2006; Con delibera n. 1178/2019 è stato adottato in via definitiva il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2018/2020, recependo la D.G.R. n° 741/2019; Con delibera n. 763/2020 è stato adottato in via preliminare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021, in attesa di approvazione Regione Puglia; Con delibera n. 680/2021 è stato adottato in via preliminare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022, approvato in via definitiva con DDG ASL BA 790/2022. Con delibera n. 1601/2023 è stato adottato in via preliminare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024. Con delibera n. 195/2024 è stato adottato il PIAO Anno 2024 in cui sono state individuate le misure per la trasparenza e anticorruzione. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui alla vigente normativa in materia D.lgs 33/2013? Tutti i suddetti documenti sono pubblicati sul sito web aziendale. La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Decreto Lgs.vo n° 150/2009? Con delibera n. 819/2020 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2019", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", validata dall'OIV con verbale del 25/06/2020; Con delibera n. 1139/2021 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2020", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", validata dall'OIV con verbale del 25/06/2021. Con delibera n. 1236/2022 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2021", nonché pubblicata sul Sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", validata dall'OIV con verbale 10 del 29/06/2022. Con delibera n. 1271/2023 è stata adottata la "Relazione sulla performance per l'anno 2022", pubblicata sul sito ASL BA, nella pagina "Amministrazione trasparente", validata dall'OIV con verbale n. 18 del 27/06/2023 Con delibera n. 1332/2024 è stata approvata la "Relazione sulla Performance per l'anno 2023", nonché pubblicata sul
--	--	---

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

L' art. 40 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e s.m.i., ha come oggetto i contratti collettivi nazionali e integrativi. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. La contrattazione collettiva non disciplina le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, ecc.

La contrattazione collettiva disciplina la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza tra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5 del suddetto decreto, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

La contrattazione collettiva nazionale dispone le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'art. 45, comma 3 bis del suddetto Decreto, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa.

In ogni caso non è possibile sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Le Regioni, per quanto riguarda le proprie amministrazioni, possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della PA.

L'art. 40-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001e s.m.i. 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 dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio, ecc.. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-quinquies.

Le amministrazioni pubbliche inviano entro il 31 maggio di ogni anno, salvo l'emanazione di disposizioni di proroga, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa (*conto annuale*), certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei Conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa, sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

Ai fini dell'articolo 46, comma 4, del suddetto Decreto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ai sensi del titolo V del Decreto Legislativo n. 165/2001, effettua una serie di rilevazioni relative al personale dipendente della P.A. Infatti, con apposita Circolare, il MEF ha diramato una serie di istruzioni ai fini del corretto inserimento delle informazioni relative al suddetto documento nel sistema SICO (Sistema Conoscitivo del Personale dipendente della PA). Tale rilevazione consente in particolare:

- alla Corte dei Conti, di redigere la relazione annuale sulle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico ai sensi dell'art. 60 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e di attuare specifici compiti di controllo in materia di contrattazione integrativa, di cui all'art. 40 bis del predetto decreto.
- al MEF – Ragioneria Generale dello Stato per i controlli e per il monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica;
- al Ministero dell'Interno per il Censimento del Personale degli Enti Locali, con riferimento ai sensi dell'art. 95 del Decreto Legislativo n. 165/2001;
- ai soggetti istituzionalmente destinatari ai sensi del titolo V del Decreto Legislativo n. 165/2001 (Corte dei Conti, Parlamento, Dipartimento della Funzione Pubblica) per lo svolgimento delle funzioni di analisi delle dinamiche occupazionali e di spesa del personale della PA.

Il Decreto Madia n° 75/2017 ha modificato l'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001, introducendo l'obbligo di adozione da parte delle PA del Piano Triennale dei Fabbisogni, da redigere secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione. La Regione Puglia ha inoltre emanato proprie linee guida per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (P.T.F.P.), approvate con D.G.R. n. 2416 del 21/12/2018. In attuazione della D.G.R. Regione Puglia n. 741/2019, con Delibera n. 1178 del 5/7/2019, l'ASL BA ha determinato e rimodulato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2018-2020, con il prospetto riepilogativo dei fabbisogni previsti, disaggregato per articolazioni organizzative e con relazione descrittiva, nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali. Il suddetto Piano è stato pubblicato sul sito dell'ASL BA, in *Amministrazione Trasparente*, e sulla Piattaforma ministeriale SICO/MEF nei trenta giorni dalla sua adozione, anche ai fini della pubblicità prescritta dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/2013. Lo stesso è stato trasmesso al Collegio Sindacale, alla Regione Puglia, alle OO.SS. firmatarie dei tre CCNL ed alla R.S.U.

Nel corso degli anni dal 2020 ad oggi, nelle more dell'adozione della nuova riorganizzazione derivante dal nuovo piano di riordino ospedaliero regionale - D.G.R. n. 1195/2019 e del successivo R.R. Puglia n.23 del 22/11/2019 - *"Riordino ospedaliero della Regione Puglia ai sensi del D.M. n.70/2015 e delle Leggi di Stabilità 2016-20"7"*, nonché della delibera di giunta regionale n. 1603 del 13-9-2018 poi avvenuta e in corso con ddg n. 1005/2020, nn. 246/2021, 2112/2021, 1512/2022 e 462/2023, la ASL BA ha adottato il piano del fabbisogno triennale 2019-2021 approvato con delibera n. 1895/2020 ed ha adottato in via preliminare con delibera n. 680/2021 il piano triennale del fabbisogno 2020-2022 approvato con delibera n. 709/2022. Successivamente, con delibera n. 2452/2022 è stato approvato in via preliminare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 riapprovato con DDG n. 522/2023 e con successiva delibera n. 1601/2023 è stato adottato in via preliminare il piano dei fabbisogni 2022-2024, trasmessi alla regione Puglia per la relativa approvazione come previsto dalle su indicate norme. In ossequio alle disposizioni contenute nella delibera regionale n. 640 del n. 10/05/2023, la ASL Bari ha redatto il richiesto piano assunzionale approvato dalla Regione Puglia con deliberazione n. 1437 del 19/10/2023. Con DDG n. 1164 del 7/06/2024 è stato approvato in via definitiva il Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, approvato dalla Regione Puglia con DGR n. 513 del 22/04/2024.

Per le ASL, i suddetti dati saranno resi immediatamente disponibili al Ministero della Salute e la Certificazione che SICO rilascerà sul Conto Annuale dell'anno di riferimento contempla anche una serie di controlli di copertura e congruenza previsti dal sistema informativo NSIS che effettua la verifica di qualità dei dati di specifico interesse e competenza del suddetto Ministero.

Analisi evoluzione storica normativa della contrattazione integrativa del trattamento accessorio del Personale

A partire dal 2010, i Fondi del Personale sono stati oggetto di limitazioni al fine di contemperare esigenze di finanza pubblica; infatti con l'art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 122 del 30 luglio 2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*" sono state emanate alcune disposizioni relative al contenimento dei trattamenti economici dei dipendenti delle PA, tra cui quella che prevede che a decorrere dal **1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013**, l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Successivamente sono intervenute ulteriori norme come di seguito riportate:

- Art. 1, comma 456 della Legge n. 147 del 27-12-2013;
- Art. 1, comma 236 della Legge n. 208 del 28-12-2015;
- Art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017;
- Art. 11, comma 1 D.L. n. 135 del 14-12-2018 convertito nella Legge n. 12 del 2019;
- Art. 11 D.L. n. 35 del 30 aprile 2019 convertito nella Legge n. 60 del 25-6-2019, come modificato dal D.L. 183/2020 e dalla l. 234/2021;

Pertanto, la ASL BA ha ottemperato a tali norme di finanza pubblica sulla base dei fondi determinati con le Delibere nn. 556/2011, 1927/2010, 2072/2010 con le quali sono stati costituiti, appunto, i Fondi Contrattuali dell'anno 2010 in applicazione dei CCNL del Comparto (artt. 7-8-9 CCNL 2009), della Dirigenza Medico/Veterinaria (artt. 9-10-11 CCNL 2010) e della Dirigenza S.P.T.A. (artt. 8-9 e 10 CCNL 2010). Di seguito si riepilogano i provvedimenti deliberativi adottati nel corso dei vari anni.

L'ASL BA con Delibera n. 778 del 27/04/2012 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa **Anno 2011**, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del Decreto Legge n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, delle 3 (tre) Aree contrattuali: Dirigenza Medica/Veterinaria, Dirigenza S.P.T.A. e Comparto.

L'ASL BA con Delibera n. 750 del 09/05/2013 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa **Anno 2012**, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del Decreto Legge n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, delle 3 (tre) Aree contrattuali: Dirigenza Medica/Veterinaria, Dirigenza S.P.T.A. e Comparto.

L'ASL BA con Delibera n. 387 del 10/03/2014 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa **Anno 2013**, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del Decreto Legge n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, delle 3 (tre) Aree contrattuali: Dirigenza Medica/Veterinaria, Dirigenza S.P.T.A. e Comparto.

L'ASL BA con Delibera n. 313 del 27 febbraio 2015 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa **Anno 2014**, in applicazione del comma 2 bis dell'art. 9 del Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010 e s.m.i.

L'ASL BA con Delibera n. 189/2016 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa **Anno 2015**, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del Decreto Legge n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1 – comma 456 della Legge n. 147/2013 delle 3 (tre) Aree contrattuali: Dirigenza Medica/Veterinaria, Dirigenza S.P.T.A. e Comparto.

L'ASL BA con Delibera n. 992 del 31/05/2017 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa **Anno 2016** ai sensi dell'art. 1 – comma 236 della Legge n. 208 del 28/12/2015 (Legge di Stabilità 2016) delle 3 (tre) Aree contrattuali: Dirigenza Medica/Veterinaria, Dirigenza S.P.T.A. e Comparto, che così recita: dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle PA, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

L'ASL BA con Delibera n. 782 del 16 aprile 2018 ha determinato i Fondi della Contrattazione Integrativa delle 3 Aree Contrattuali relativi all'**Anno 2017**, e, ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 (Decreto Madia);

Con verbale del Collegio sindacale pro-tempore, n. 155 del 2-7-2018 a seguito di apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria è stato espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità economico finanziaria dei fondi della contrattazione integrativa al 2017.

L'ASL BA con Delibera n. 1681 del 20-9-2019 ha determinato i fondi della contrattazione integrativa delle 3 aree contrattuali **anno 2018** tra cui quelli della Dirigenza Area III;

Con verbale del collegio sindacale n. 26 del 25-10-2019 a seguito di apposita relazione tecnico finanziaria ha rilevato che la costituzione degli stessi anno 2018 è stata effettuata in base alla normativa vigente.

L'ASL BA con delibera n. 584 del 14-5-2020 ha determinato i fondi della dirigenza PTA ex Area III **anno 2019**.

Con verbale del collegio sindacale n. 55/2020 a seguito di apposita relazione tecnico finanziaria ha rilevato che la costituzione degli stessi anno 2019 è stata effettuata in base alla normativa vigente.

L'ASL BA con delibera n. 1893/2020 ha determinato i fondi per l'**anno 2020** della dirigenza PTA ex Area III rideterminandoli in relazione alle novità introdotte dal nuovo ccnl 2016-2018 dell'Area Sanità, sottoscritto il 17-12-2020.

Con verbale del collegio sindacale n. 66/2020 a seguito di apposita relazione tecnico finanziaria ha rilevato che la costituzione degli stessi anno 2020 è stata effettuata in base alla normativa vigente.

L'ASL BA con delibera n. 2341/2021 ha determinato i fondi per l'**anno 2021** della dirigenza PTA ai sensi del nuovo ccnl 2016-2018, sottoscritto il 17-12-2020, adeguando i relativi valori alle norme del c.d "Decreto Calabria", di cui si dirà nel seguito. Il parere positivo è stato espresso con verbale 110/2022, ad esito della relazione prot. n. 8296/2022.

Il nuovo Ccnl si applica, per la decorrenza dei nuovi Fondi, dal 01/01/2021.

L'ASL BA con delibera n. 2059 del 02/11/2022, ha determinato i fondi per l'**anno 2022** del personale dirigente PTA.

L'ASL BA con delibera n. 1516 del 26/07/2023, ha determinato i fondi per l'**anno 2023** del personale dirigente area PTA, di cui si dirà nel seguito.

Con delibera n. 2328 del 11/11/2024 la ASL Bari ha proceduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'**anno 2024** e alla rideterminazione dei fondi contrattuali relativi alle annualità 2021, 2022 e 2023.

I Fondi individuati con il CCNL 17/12/2020 e s.m.i. relativi alla dirigenza pta sono i seguenti:

- Fondo per la retribuzione di posizione art. 90
- Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori art. 91

Il 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il CCNL delle funzioni locali Area PTA triennio 2016-2018 il cui campo di applicazione è riferito a tutti i dirigenti professionali tecnici e amministrativi della sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le aziende ed enti del comparto indicate nell'art. 6 del medesimo CCNQ; tale nuova conformazione delle Aree contrattuali, che prevede l'inclusione dei Dirigenti sanitari nell'alveo della Dirigenza Medica e lo scorporo della dirigenza Pta dai sanitari ha comportato, tra l'altro, una rideterminazione dei fondi legati al trattamento accessorio della Dirigenza sanitaria già dal 2020 (in ragione del CCNL 19/12/2020) e, conseguentemente, una determinazione dei fondi autonoma per la Dirigenza PTA.

Il nuovo CCNL Area Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/07/2024, il cui ambito di applicazione comprende anche i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempi indeterminato e a tempo determinato (art. 45), ha previsto appositi incrementi contrattuali e di fondi di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 (art. 52), confermando, di fatto, termini e modalità di costituzione di detti fondi.

In sede di revisione dei fondi contrattuali e dei calcoli sui cedolini prodotti dall'Azienda a decorrere dall'anno 2021, sono stati verificati alcuni disallineamenti che hanno generato una non corretta quantificazione degli incrementi di cui all'art. 11, D.L. 35/2019 (c.d. decreto Calabria) e, pertanto, si è reso necessario procedere alla rettifica – in riduzione - dei fondi approvati negli anni 2021, 2022 e 2023, così come rappresentato con la DDG n. 2328/2024.

Nella parte relativa alla relazione tecnico-finanziaria si rappresenterà la modalità di costituzione dei suddetti fondi del trattamento accessorio.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
(REDATA AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF N. 25 DEL 19/07/2012).

La presente viene redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, d.lgs. 165/2001 e della circolare MEF 25 del 19/07/2012. Per una compiuta disamina della normativa pregressa, anche in materia di vincoli di finanza pubblica, si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria redatta in occasione della Costituzione dei fondi della dirigenza medica (ex area IV) anno 2019 e 2020, già certificate positivamente dal Collegio dei sindaci con parere espresso, rispettivamente, nel verbale n. 55/2020 e 66/2020, nonché al verbale 110/2022 e alla relazione tecnico finanziaria prot. n. 8296/2022 e al verbale n. 23/2022 relativamente alla costituzione del fondo dell'anno 2022.

Relativamente all'annualità 2023 si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria prot. 88815 del 24/11/2024 e al verbale n. 46/2023 del Collegio sindacale.

FONDO art. 90 - Fondo retribuzione di posizione

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

L'art. 90 del ccnl 17/12/2020 prevede che

"1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo retribuzione di posizione, relativo alla dirigenza destinataria della presente sezione. 2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL - come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III, destinate alla dirigenza di cui alla presente sezione e quindi al netto di quelle che, ad invarianza complessiva di spesa, sono state destinate alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019. 3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

- a) a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro 338,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015;*
- b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte ai dirigenti destinatari della presente sezione cessati dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;*
- c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65 comma 1, lett. a) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza destinataria della presente sezione;*
- d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 dell'Area III, tenendo conto dei soli posti di organico relativi dirigenza destinataria della presente sezione;*
- e) delle eventuali risorse trasferite al presente Fondo ai sensi dell'art. 91, comma 10.*

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

- a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 CCNL 8/6/2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza destinataria della presente sezione;*
- b) delle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge utilizzabili per trattamenti economici in favore dei dirigenti destinatari della presente sezione, coerenti con le finalità del presente Fondo.*

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a) sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali.

Le risorse di cui al comma 4 lett. a) sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. Le risorse di cui al comma 3, lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a), individuate quali fonti di alimentazione sia del Fondo di cui al presente articolo che del Fondo di cui all'art. 91, confluiscono nella

quota, parziale o totale, destinata al presente Fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.

7. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui al successivo art. 91 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni in materia.”

Con d.d.g n. 2328 del 11/11/2024 veniva costituito il Fondo per la retribuzione di posizione art. 90 della dirigenza Area Funzioni Locali ccnl 2019-2021 anno 2024.

Esso è articolato nelle seguenti poste in linea con il dettato dell’art. 90 sopra esposto:

Risorse	Anno Costituzione Fondo 2024 art 90
Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa - dirigenza PTA	1.682.443
Sub totale	1.682.443
Art. 52, comma 1, CCNL 16/07/2024 – Incremento su base annua pari ad € 964,55 per unità di personale destinatarie del CCNL 16/07/2024 in servizio al 31/12/2018	32.795
Totale Annuo Fondo per la retribuzione di posizione art 90 - CCNL 2016-2018 Area delle Funzioni Locali (dirigenza ex PTA)	1.715.238
D.L. 35/2019 legge n. 60/2019 anno 2021	582.709
Totale art 90	2.297.947

Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

<u>Risorse storiche consolidate</u>	€ 1.682.443
<u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl</u>	€ 32.795
<u>Incrementi art. 11 d.l. 35/2019 anno 2021</u> <u>(con carattere di certezza e stabilità)</u>	€ 582.709
<u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>	
Totale	€ 2.297.947
Sezione II Risorse variabili (Il Fondo non è stato incrementato con risorse variabili)	€ 0

Sezione III Eventuali Decurtazioni del fondo

Il Fondo ha recepito le decurtazioni permanenti e per limite soglia, ai sensi della normativa vigente, già operate sui fondi da cui ha tratto origine.

Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

In ossequio alle disposizioni contrattuali vigenti, il fondo è pari, per il 2024 ad € 2.297.947.

<u>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione</u>	€ 2.297.947
<u>Totale risorse variabili sottoposto a certificazione</u>	€ 0
<u>Totale Fondo sottoposto a certificazione</u>	€ 2.297.947

Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Così stabilisce il comma 8 del mentovato art. 90 “Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi: a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all’art. 89; b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa; c) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera; d) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.”

Di seguito si riportano gli utilizzi stimati in proiezione fino al 31/12/2024 sulla base dei dati al 31/10/2024, del fondo per la retribuzione di posizione anno 2024, allo stato, per macroaggregati, come destinati in sede di delegazione trattante del 14/11/2024 e di cui al verbale in allegato:

indennità struttura complessa	106.198,963
posizione fissa e variabile	1.682.458,505
totale stimato utilizzo fondo	1.788.657,468

Le somme residue saranno distribuite secondo CCNL, la CCDI e la graduazione medio tempore regolamentata e adottata.

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

Fondo PTA Anno 2024	€ 2.297.947
Fondo di posizione ex Area III PTA Anno 2023	€ 2.304.287 ¹
Differenza 2024-2023	€ - 6.340

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

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

Come è noto, le Aziende sanitarie non utilizzano strumenti di contabilità economico finanziaria, bensì strumenti di contabilità economico patrimoniale, secondo i principi di competenza economica attraverso l'utilizzo della cosiddetta contabilità generale che esprime i fatti aziendali sulla base di un apposito piano dei conti in cui sono elencati le voci di costo a seconda della natura dello stesso. Difatti le somme erogate mensilmente ai dipendenti dell'ASL BA relative alla Contrattazione integrativa delle tre Aree contrattuali, sono suddivise in contabilità a seconda del profilo professionale (dirigenza e comparto) e nei rispettivi quattro ruoli: Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo.

Da ciò ne deriva che la rilevazione tra i costi di competenza dell'esercizio comprende le voci dei fondi da erogarsi, secondo normativa contrattuale ed in linea con la contrattazione integrativa nel rispetto dei limiti delle somme legate ai fondi stessi.

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

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

La ASL BARI ha recepito le seguenti normative:

- Art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78 del 2010, convertito in Legge n. 122/2010;
- Art. 1, comma 456 della Legge n. 147 del 27-12-2013;
- Art. 1, comma 236 della Legge n. 208 del 28-12-2015;
- Art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo n° 75 del 25 maggio 2017;
- Art. 11, comma 1 D.L. n. 135 del 14-12-2018 convertito nella Legge n. 12 del 2019;

¹ Il valore del fondo anno 2023 è stato rideterminato in € 2.297.947 con D.D.G. n. 2328 del 11/11/2024, a seguito del ricalcolo del numero dei cedolini. Pertanto alla luce della rideterminazione del fondo anno 2023 non vi è alcuna differenza di consistenza dei fondi tra il 2023 e il 2024.

- Art. 11 D.L. n. 35 del 30 aprile 2019 convertito nella Legge n. 60 del 25-6-2019, come modificato dal D.L. 183/2020 e dalla l. 234/2021;
- Art. 1 D.L. n. 18/2020 convertito nella Legge n. 27 del 24.4.2020 e smi.

Il vincolo di finanza pubblica posto dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (limite di spesa fondo anno 2016) risulta rispettato, richiamato pure il disposto dell'art. 11, comma 1, D.L. n. 135 del 14-12-2018 convertito nella Legge n. 12 del 2019 e il disposto dell'art. 11 del d.l. c.d. Calabria.

Quanto al vincolo di cui agli artt. 11 D.L. n. 35 del 30 aprile 2019 convertito nella Legge n. 60 del 25-6-2019 si precisa quanto segue:

- con deliberazione di Giunta Regionale n. 1896 del 22/11/2021, la Regione Puglia incrementava il tetto di spesa del personale del SSR e della ASL BA, in applicazione dell'art. 11 del d.l. 35/2019, in misura pari al 10% degli incrementi del Fondo sanitario regionale degli anni 2019 e 2020;
- con nota prot. n. 153469 del 07/12/2021, la ASL BA inoltrava apposita richiesta di chiarimenti al competente Dipartimento regionale;
- con nota prot. r._puglia/AOO_005/PROT/16/12/2021/0007917 del 16/12/2021, integralmente richiamata, in riscontro a quest'ultima, la Regione, richiamata, tra l'altro, la Circolare Mef/Rgs 161861 del 07/08/2020 e la D.G.R. n. 1896/2021, che realizza le condizioni di cui all'art. 11 del d.l. 35/2019, e dato atto che, giusta D.G.R. 2416/2018, gli enti del SSR adottano una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale coerente con la normativa vigente in materia, autorizzava, nelle more dell'adozione di apposita Delibera di Giunta regionale, la ASL BA a costituire e incrementare autonomamente i fondi della contrattazione decentrata dell'anno 2021, utilizzando quale parametro di riferimento il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, determinato ai sensi del citato art. 11 così come da indicazioni operative di cui al parere Mef/Rgs 161861/2020, entro il tetto di spesa aziendale così come stabilito con la citata D.G.R. 1896 del 22/11/2021;
- Con la DGR n. 1818 del 12/12/2022 sono stati rideterminati i tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del SSR;
- con riferimento alla metodologia di adeguamento in aumento o in diminuzione dei fondi contrattuali ai sensi del D.L. n. 35/2019, convertito in legge n. 60/2020, si è proceduto a paragonare il numero di personale in servizio al 31/12/2018 e quello in servizio al 31/12/2022, utilizzando il metodo dei cedolini paga indicato dal Mef;
- tuttavia, in sede di revisione dei dati utilizzati in fase di calcolo degli incrementi di cui al c.d. Decreto Calabria, sono stati rilevati dei disallineamenti che hanno determinato una non corretta quantificazione dell'incremento stesso; pertanto, in sede di rettifica si è proceduto:
 - 1) ad utilizzare il dato di cui alla tabella T1 del conto annuale 2018 per acquisire il dato del personale in servizio al 31/12/2018;
 - 2) alla rideterminazione del numero dei cedolini paga applicando le metodologie di calcolo previste dalla Circolare Mef/Rgs 161861 del 07/08/2020 (il cui dettaglio e relativa base dati è agli atti d'ufficio).
- che, alla luce di tanto, si rilevano aumenti, in positivo, del numero di personale che determinano i necessari incrementi del Fondo, da effettuare al fine di adeguare in aumento il limite del trattamento accessorio definito dall'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, in un valore tuttavia differente rispetto a quanto quantificato con la DDG n. 2341 del 18/12/2021 (riportato anche in sede di costituzione dei fondi relativi alle annualità 2022 e 2023, come da DDG n. 772/2023 e 1516/2023;
- la Circolare Mef e la nota regionale prevedono che, ove gli incrementi non siano stati ancora effettuati per annualità per le quali l'esercizio è concluso, i necessari interventi possono essere

applicati con decorrenza dall'anno in corso (2021), fermo restando che il valore di riferimento resta sempre l'anno 2018 e che ogni anno si è assistito ad un aumento di personale;

- questa Azienda si riserva di effettuare modifiche e/o integrazioni ai presenti Fondi a seguito di eventuali sopraggiunte disposizioni contrattuali, normative o a diverse disposizioni regionali o nazionali in materia e/o del completamento del processo di riorganizzazione aziendale, intrapreso con le ddg 1005/2020, 246/2021, 2212/2021, 1512/2022, 462/2023 ancora in corso;

Gli incrementi del decreto Calabria, sono così riepilogati:

Incremento stabilito con n. 2341 del 28/12/2021

anno 2021	personale 2018	personale 2021	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
posizione	33	45	12	50.031,00	621.843,64	36,18	224.983,03	846.826,67

Rettifica Incremento riportato in sede di rideterminazione dei fondi contrattuali anno 2021 di cui alla DDG n. 2328 del 11/11/2024:

anno 2021	personale 2018	personale 2021	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
Posizione*	34	45,33	11,33	48.559,09	550.336,33	36,18	199.111,68	749.448,01

*Gli importi sono esposti con sole due cifre decimali rispetto ai calcoli effettuati su foglio excel agli atti d'ufficio

Gli incrementi contrattuali di cui al nuovo CCNL non sono soggetti al limite soglia in quanto relativi ad incrementi contrattuali rientranti nell'ambito dell'art. 11, comma 1 D.L. n. 135 del 14-12-2018 convertito nella Legge n. 12 del 2019.

Inoltre, come evidenziato nella delibera di costituzione del fondo anno 2024, in considerazione della rideterminazione dei tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del SSR di cui alla DGR n. 1818 del 12/12/2022, l'Azienda, ha provveduto alla rideterminazione degli incrementi di cui al c.d. decreto Calabria anche per le annualità 2022 e 2023 (le cui delibere di riferimento riportavano il medesimo incremento calcolato per il 2021) e ha provvisoriamente riportando il medesimo incremento calcolato nell'anno 2023 anche nell'annualità 2024, salvo verifiche a consuntivo. Di seguito i relativi calcoli:

anno 2022	personale 2018	personale 2022	differenziale personale calcolato su personale rispetto al	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
-----------	----------------	----------------	--	-------------------	------------	--------------------------	--------------	--------------------

			2018					
area PTA dirigenza								
posizione	34	47	13	48.559,09	631.268,15	36,18	228.392,81	853.660,96

anno 2023	personale 2018	personale 2023	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
posizione	34	46	12	48.559,09	582.709,15	36,18	210.824,17	793.533,32

Per effetto della rideterminazione degli incrementi di cui al c.d. Calabria relativamente agli anni 2021, 2022 e 2023, il fondo di cui all'art. 90, CCNL Area Sanità 2016-2018 (e CCNL 2019-2021) assume la consistenza come di seguito:

Risorse	Anno Costituzione Fondo 2021 art 90	Anno Costituzione Fondo 2021 art 90	Anno Costituzione Fondo 2023 art 90
Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa - dirigenza PTA	1.682.443	1.682.443	1.682.443
Sub totale	1.682.443	1.682.443	1.682.443
Art. 52, comma 1, CCNL 16/07/2024 – Incremento su base annua pari ad € 964,55 per unità di personale destinatarie del CCNL 16/07/2024 in servizio al 31/12/2018	32.795	32.795	32.795
Totale Annuo Fondo per la retribuzione di posizione art 90 - CCNL 2016-2018 Area delle Funzioni Locali (dirigenza ex PTA)	1.715.238	1.715.238	1.715.238
D.L. 35/2019 legge n. 60/2019 anno 2021	550.336	631.268	582.709
Totale art 90	2.265.574	2.346.506	2.297.947

Sezione III - Verifica

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

Il totale dei Fondi della Contrattazione integrativa delle tre Aree contrattuali sono rilevati in base principio della competenza economica, e gli stessi sono contabilizzati nei conti di CO.GE. relativi ai Fondi contrattuali, compresi in "B) tra i Costi della Produzione, voce 6) Costi del Personale:

- Personale dirigente medico/veterinario
- Personale dirigente ruolo sanitario non medico

- c) Personale comparto ruolo sanitario
- d) Personale dirigente altri ruoli
- e) Personale comparto altri ruoli

FONDO - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Così prevede l'art. 91 del CCNL 17/12/2020:

"1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo risultato e altri trattamenti accessori.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscano, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le seguenti risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art.10 del CCNL 6/5/2010 dell'Area III destinate alla sola dirigenza di cui alla presente sezione e, quindi, al netto di quelle che sono state destinate, ad invarianza complessiva di spesa, alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019;

b) risorse del Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III destinate alla sola dirigenza di cui alla presente sezione e, quindi, al netto di quelle che sono state destinate, ad invarianza complessiva di spesa, alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro 312,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015; a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo il predetto importo è rideterminato in Euro 559,00;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65 comma 1, lett. a) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza destinataria della presente sezione;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III, tenendo conto dei soli posti di organico relativi dirigenza destinataria della presente sezione.

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

a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti di cui alla presente sezioni cessati dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 CCNL 8/6/2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza destinataria della presente sezione;

c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III calcolate con riferimento al monte salari della dirigenza destinataria della presente sezione; d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

f) delle risorse previste da disposizioni di legge, coerenti con le finalità del presente fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere

a) e f)), sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. Le risorse di cui al comma 3, lett. b), c) e quelle di cui al comma 4, lett. b), individuate quali di fonti di alimentazione sia del Fondo di cui al presente articolo che del Fondo di cui all'art. 90, confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente Fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.

7. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui al precedente art. 90 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti normative in materia."

Con d.d.g n. 2328 del 11/11/2024, veniva costituito il Fondo per la retribuzione e altri trattamenti accessori - art. 91 della dirigenza Area Funzioni Locali ccnl 2019-2021 anno 2024. Esso è articolato nelle seguenti poste in linea con il dettato dell'art. 91 del CCNL del 2016-2018 che, infatti, viene confermato dalla norma contrattuale richiamata:

Risorse	Fondo Anno 2024 art 91
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale quota Dirigenza PTA ex Area III già decurtata dei sanitari ex Area IV - art 91 comma 2 lett. a)	312.613
Art. 52, comma 2, CCNL 16/07/2024 – Incremento su base annua pari ad € 240,42 per unità di personale destinatarie del CCNL 16/07/2024 in servizio al 31/12/2018	9.194
Totale fondo consolidato Area Dirigenza Sanitaria	321.807
D.L. 35/2019 legge n. 60/2019 anno 2024	94.688
Totale compensi avvocati art. 91, comma 4, lett. f CCNL 2016-2018	87.081
Incentivi tecnici D.Lgs. 36/2023	7.164
Totale Fondo	510.740

Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

<u>Risorse storiche consolidate</u>	€ 312.613
<u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl</u>	€ 9.194
<u>Incrementi art. 11 d.l. 35/2019 anno 2021</u>	
<u>(con carattere di certezza e stabilità)</u>	€ 94.688
<u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>	€ 0
Totale	€ 416.495

Sezione II Risorse variabili

Il fondo non è stato alimentato con risorse variabili.

- compensi avvocati art. 91, comma 4, lett. f CCNL 2016-2018	€ 87.081
- Incentivi tecnici D.Lgs. 36/2023	€ 7.164

Tali importi non soggiacciono al limite soglia di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017. I valori considerati in sede di costituzione del fondo di che trattasi tengono conto dello speso ad ottobre dell'anno 2024. In sede di redazione del fondo a consuntivo, saranno riportati i valori dell'effettivo speso nel corso dell'anno 2024.

Sezione III Eventuali Decurtazioni del fondo

Il Fondo ha recepito le decurtazioni permanente e per limite soglia, ai sensi della normativa vigente, già operate sui fondi da cui ha tratto origine.

Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<u>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione</u>	€	416.495
<u>Totale risorse variabili sottoposto a certificazione</u>	€	0
<u>Totale Fondo sottoposto a certificazione</u>	€	416.495

Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Si dà atto che a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento per i compensi professionali ai dirigenti avvocati ASLBA, d.d.g.n. 1766/2021, il Fondo per la retribuzione di risultato dovrà essere incrementato, ai sensi dell'art. 91, comma 4, lett. f), CCNL 17/12/2020, di una somma come comunicata e quantificata a consuntivo dalla SBL aziendale per compensi per giudizi definiti con pronuncia favorevole con recupero avvenuto a far data dal 01/01/2022, delle spese legali per sentenze a partire dal 2020, decorrenza applicativa del regolamento; in quanto tali, le cifre non sono assoggettate al limite dell'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017; queste somme saranno utilizzate per la corresponsione delle somme ai dirigenti avvocati e per le spese generali ai sensi dell'art. 5 del vigente regolamento aziendale d.d.g. n. 1766/2021 e, di conseguenza, un 5 per cento resterà utilizzabile per il risultato di tutta la PTA, restando assegnato al Fondo per il risultato. In fondo è stato, altresì, incrementato delle somme da corrispondere in favore del personale dirigente quali incentivi tecnici per progetti finanziati da PNRR (art. 8 comma 5 del DL 13/2023 convertito con la legge 41/2023). Il fondo, dunque, risulta incrementato come di seguito:

- | | |
|--|----------|
| - compensi avvocati art. 91, comma 4, lett. f CCNL 2016-2018 | € 87.081 |
| - Incentivi tecnici D.Lgs. 36/2023 | € 7.164 |

I valori considerati in sede di costituzione del fondo di che trattasi tengono conto dello speso ad ottobre dell'anno 2024. In sede di redazione del fondo a consuntivo, saranno riportati i valori dell'effettivo speso nel corso dell'anno 2024.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Così sono riassunti gli utilizzi dal comma 8 dell'art. 91 CCNL 17/12/2020

"Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92;*
- b) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;*
- c) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32;*
- d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 73;*
- e) indennità di cui all'art. 94 e di cui all'art. 95".*

9. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché del Fondo di cui all'art. 90, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

10. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 89, anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, gli enti e le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 90.

11. Alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 66 comma 1 lettera b), un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo, considerate al netto di quelle previste al comma 4, lett. f).

Di seguito si riportano gli utilizzi, allo stato, del fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori anno 2024, per macroaggregati, in linea coll'art.91 citato, sulla base delle stime proiettate al

31/12/2024 a partire dai dati al 31/10/2024, come destinati in sede di delegazione trattante del 07/11/2023 e di cui al verbale in allegato:

Voci Varie	15.700
Totale stimato utilizzo fondo	15.700

cui si aggiungono le risorse per la retribuzione di risultato, non ancora distribuita, e per i progetti obiettivo, non ancora distribuiti. Tali somme, in accordo con quanto stabilito in sede di delegazione trattante e dal Regolamento in tema di "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'ASL BA", saranno erogate sulla base della predisposizione di schede di valutazione per il suddetto personale da parte dei Direttori di Macrostruttura al fine della determinazione delle quote spettanti a ciascun dipendente. Inoltre, il regolamento di cui sopra prevede che ogni anno una quota del 20% del totale del fondo, sia utilizzato per progetti, cosiddetti obiettivo per specifiche attività, aventi natura strategica per l'Azienda/Macrostruttura, la cui approvazione è oggetto di apposita valutazione da parte di un Comitato Tecnico. Considerato che tali attività di valutazione degli obiettivi, si completano nel corso dell'anno successivo a quello di riferimento, gli importi del Fondo saranno accantonati tra i debiti verso il personale e saranno successivamente distribuiti.

Le somme residue saranno distribuite come risultato e secondo il CCNL e i CCDI.

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

Fondo art. 91 Anno 2023	€ 413.662 ²
Fondo art. 91 Anno 2024	€ 416.495
Differenza 2024-2023	€ 2.833

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

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

Come è noto, le Aziende sanitarie non utilizzano strumenti di contabilità economico finanziaria, bensì strumenti di contabilità economico patrimoniale, secondo i principi di competenza economica attraverso l'utilizzo della cosiddetta contabilità generale che esprime i fatti aziendali sulla base di un apposito piano dei conti in cui sono elencati le voci di costo a seconda della natura dello stesso. Difatti le somme erogate mensilmente ai dipendenti dell'ASL BA relative alla Contrattazione integrativa delle tre Aree contrattuali, sono suddivise in contabilità a seconda del profilo professionale (dirigenza e comparto) e nei rispettivi quattro ruoli: Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo. Pertanto, in occasione della redazione dei CE ossia dei "Conti economici trimestrali" e del Bilancio di esercizio di riferimento viene effettuata una specifica verifica ai fini del loro effettivo utilizzo periodico, tra quanto contabilizzato periodicamente in contabilità generale e quanto risulta esposto nei Fondi Contrattuali. Da ciò ne deriva che la rilevazione tra i costi di competenza dell'esercizio comprende le voci dei fondi da erogarsi, secondo normativa contrattuale ed in linea con la contrattazione integrativa nel rispetto dei limiti delle somme legate ai fondi stessi.

² Il valore del fondo anno 2023 è stato rideterminato in € 416.495 con D.D.G. n. 2328 del 11/11/2024, a seguito del ricalcolo del numero dei cedolini. Pertanto alla luce della rideterminazione del fondo anno 2023 non vi è alcuna differenza di consistenza dei fondi tra il 2023 e il 2024.

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

Si rinvia alla sezione II relativa al fondo art. 91 e di seguito si riepilogano gli incrementi di cui al d.l. Calabria.

Incremento stabilito con n. 2341 del 18/12/2021

anno 2021	personale 2018	personale 2021	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
Art. 91	33	45	12	8.130,00	101.049,13	36,18	36.559,57	137.608,70

Rettifica Incremento riportato in sede di rideterminazione dei fondi contrattuali anno 2021 di cui alla DDG n. 2254 del 30/10/2024:

anno 2021	personale 2018	personale 2021	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
Art. 91	34	45,33	11,33	7.890,68	89.428	36,18	32.355,05	121.783,05

Inoltre, come evidenziato nella delibera di costituzione del fondo anno 2024, in considerazione della rideterminazione dei tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del SSR di cui alla DGR n. 1818 del 12/12/2022, l'Azienda, ha provveduto alla rideterminazione degli incrementi di cui al c.d. decreto Calabria anche per le annualità 2022 e 2023 (le cui delibere di riferimento riportavano il medesimo incremento calcolato per il 2021) e ha provvisoriamente riportando il medesimo incremento calcolato nell'anno 2023 anche nell'annualità 2024, salvo verifiche a consuntivo. Di seguito i relativi calcoli:

anno 2022	personale 2018	personale 2022	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
Art. 91	34	47	13	7.890,68	102.579	36,18	37.113,08	139.692,08

anno 2023	personale 2018	personale 2023	differenziale personale calcolato su personale rispetto al 2018	importi medi 2018	incrementi	percentuale oneri e irap	oneri e irap	totale complessivo
area PTA dirigenza								
Art. 91	34	46	12	7.890,68	94.688	36,18	34.258,12	128.946,12

Per effetto della rideterminazione degli incrementi di cui al c.d. Calabria relativamente agli anni 2021, 2022 e 2023, il fondo di cui all'art. 91, CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 (ora art. 91 CCNL 2019-2021) assume la consistenza come di seguito:

Risorse	Fondo Anno 2021 art 91	Fondo Anno 2022 art 91	Fondo Anno 2023 art 91
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale quota Dirigenza PTA ex Area III già decurtata dei sanitari ex Area IV - art 91 comma 2 lett. a)	312.613	312.613	312.613
Art. 52, comma 2, CCNL 16/07/2024 – Incremento su base annua pari ad € 240,42 per unità di personale destinatarie del CCNL 16/07/2024 in servizio al 31/12/2018		9.194	9.194
Totale fondo consolidato Area Dirigenza PTA	312.613	321.807	321.807
D.L. 35/2019 legge n. 60/2019 anno 2024	89.428	102.579	94.688
Totale compensi avvocati art. 91, comma 4, lett. f CCNL 2016-2018			72.578
Totale Fondo	402.041	424.386	489.073

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

Il totale dei Fondi della Contrattazione integrativa delle tre Aree contrattuali sono rilevati in base al principio della competenza economica, e gli stessi sono contabilizzati nei conti di CO.GE. relativi ai Fondi contrattuali, compresi in "B) tra i Costi della Produzione, voce 6) Costi del Personale:

- Personale dirigente medico/veterinario
- Personale dirigente ruolo sanitario non medico
- Personale comparto ruolo sanitario
- Personale dirigente altri ruoli
- Personale comparto altri ruoli

La rideterminazione dei fondi contrattuali come illustrata ha determinato – allo stato - incapienza dei fondi sono relativamente all'annualità 2021. In particolare, la rideterminazione dei fondi relativa all'anno 2021 ha generato un taglio pari a complessivi € 83.128 e, conseguentemente, la necessità di provvedere a porre in essere azioni di recupero per un importo pari ad € 47.470,00 o il differente valore che dovesse determinarsi a seguito di assestamento di bilancio secondo le verifiche a cura dell'ufficio del trattamento economico, non sussistendo sufficienti residui iscritti nei debiti verso il personale nel

bilancio 2023, anche in considerazione dell'avvenuta distribuzione dei residui relativi all'annualità 2021 a titolo di retribuzione di risultato. In sede di delegazione trattante dello scorso 14/11/2024 (il cui verbale è allegato alla presente) le parti – ai fini del recupero delle dette somme - hanno concordato nel procedere al recupero, in applicazione dell'art. 2033 c.c., nei confronti del personale dirigente PTA in servizio nell'anno 2021 e percettore della maggiore retribuzione di risultato, proporzionalmente alle quote ricevute.

Le attività di recupero, nei termini sopra individuati, saranno portate a compimento entro l'approvazione del bilancio 2024, in uno alla liquidazione dell'importo di € 190.000 quale residuo del fondo 2022 da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato. Sono fatti salvi eventuali assestamenti in sede di predisposizione del bilancio.

La Direttrice AGRU
Avv. Rachele Popolizio