

**Premialità legata alla Performance anno 2019 e seguenti
Progettualità anno 2020 e seguenti - Risorse Piano di Razionalizzazione
Progressioni Economiche Orizzontali dal 01/01/2020
Incarichi di Funzione**

Il giorno 10/11/2020 alle ore 15.00, ha avuto luogo l'incontro in videoconferenza tra:

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

Direttore Amministrativo (delegato dal Direttore Generale)

[Handwritten signature]

Direttore Sanitario

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature: Laura Moretti]

Sostituto Responsabile

UOC Direzione delle Professioni Sanitarie

[Handwritten signature]

Sostituto Responsabile

UOC DIREZIONE MEDICA

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

RSU:

FP CGIL:

[Handwritten signature]

CISL FP:

[Handwritten signature: Achille]

UIL FPL:

[Handwritten signature]

FIALS:

FSI-USAE:

NURSING UP:

[Handwritten signature]

Il giorno successivo

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la preintesa in oggetto che verrà inviata al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art.9, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.



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

**PREINTESA
COMPARTO SANITÀ**

**Premialità legata alla Performance anno 2019 e seguenti
Progettualità anno 2020 e seguenti - Risorse Piano di Razionalizzazione
Progressioni Economiche Orizzontali dal 01/01/2020
Incarichi di Funzione**

Padova, 11.11.2020

Le OO.SS. prendono atto della costituzione dei fondi contrattuali di cui al CCNL 2016/2018 art.80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e art.81 "Fondo Premialità e Fasce" (allegato n.1).

Secondo quanto stabilito nell'accordo sottoscritto in data 20/09/2018, la Regione ha quantificato in € 156.952,48 l'importo da decurtare per l'anno 2019 dai fondi contrattuali dell'area comparto, a seguito del trasferimento delle funzioni ed attività ad Azienda Zero. Detta riduzione è stata apportata in proporzione al valore dei singoli fondi, 52% sul fondo di cui all'art.80 e 48% sul fondo art.81, come già convenuto nell'intesa sottoscritta in data 31 luglio 2019. Con le medesime percentuali è stata imputata per l'anno 2020 la decurtazione sui fondi del valore massimo previsto pari a € 234.521,61.

Inoltre i prospetti relativi alla costituzione dei fondi anno 2020 sono comprensivi delle risorse trasferite dall'Ulss6 Euganea all'Azienda Ospedale-Università di Padova per la cessione del ramo d'azienda ex art.47 Legge n.428/1990 dell'Ospedale Sant'Antonio, comunicate dall'Ulss6 Euganea con nota prot. n.34579 dell'8 giugno 2020.

Sempre con riferimento all'anno 2020, la Regione Veneto con DGRV n.646 del 22 maggio 2020 ha stanziato risorse ad incremento dei fondi di cui agli art.80 e

PA

FF

Spazio

10

13

14

15

16

art.81 CCNL 2016/2018, il cui utilizzo è definito nell'accordo sottoscritto in data 10/7/2020.

Le OO.SS. prendono atto delle risorse residue dei fondi relative all'anno 2019 e dei residui stimati anno 2020 (allegato n.2a/b), questi ultimi certificabili solo a consuntivo dell'anno.

Le parti definiscono le modalità e i criteri di destinazione (allegato 3), secondo il principio di riassegnazione delle risorse ancora disponibili annualmente a consuntivo al fondo di Premialità dell'anno di competenza.

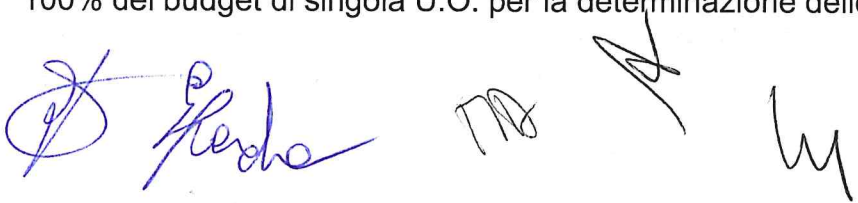
Premialità correlata alla Performance

Conguaglio Premialità – anno 2019

Il conguaglio della Premialità anno 2019 verrà assicurato con le risorse disponibili a saldo nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, pari a € 2.616.427,92, a cui si aggiunge il residuo del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018, pari a € 750.908,03, per un ammontare complessivo di € 3.367.335,95.

Le quote incentivanti verranno determinate secondo i criteri stabiliti all'art.46 del CCI Aziendale sottoscritto in data 27/06/2005 e s.m.i., che prevede la definizione di un budget per unità operativa sulla base del raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) e una distribuzione individuale che prende in considerazione la scheda di valutazione "DIV-area capacità" (performance individuale), nonché ulteriori indicatori quali la presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento (assunzione/cessazione e varie tipologie di assenza previste dalla normativa vigente) e l'inquadramento professionale (tipologia del rapporto di lavoro part-time/full-time e categoria di appartenenza).

L'erogazione dei compensi relativi alla produttività avrà luogo in ragione della validazione del documento sulla performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, indicante la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle singole UU.OO.. Si specifica che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, per le UU.OO. che acquisiranno un punteggio pari o superiore a 70 punti, verrà attribuito il 100% del budget di singola U.O. per la determinazione delle quote incentivanti.



Al fine del collegamento delle schede di budget con il sistema premiante adottato in Azienda, vengono individuate le seguenti fasce per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget:

Se risultato è < 30%	valore attribuito:	0%
Se risultato è ≥ 30%	valore attribuito:	50%
Se risultato è ≥ 50%	valore attribuito:	70%
Se risultato è ≥ 70%	valore attribuito:	100%

Conguaglio Premialità – anno 2020

Le parti convengono di destinare a conguaglio Premialità anno 2020:

- le risorse disponibili a saldo nel “Fondo Premialità e Fasce” di cui all’art.81 del CCNL 2016/2018, ad oggi stimate in € 1.922.744,22, derivanti dalle risorse residue del fondo al netto dell’impegno di spesa pari a € 1.100.000 per le progressioni economiche che verranno riconosciute al personale in servizio alla data del 1 gennaio 2020 secondo i criteri di seguito indicati, nonché di € 300.000 destinati al cosiddetto “Fondino Progettualità Direzionale” per progettualità anno 2020;
- il residuo del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” di cui all’art.80 del CCNL 2016/2018, stimato in € 1.260.298,58.

Le risorse complessive, stimabili ora in € 3.183.042,80, saranno determinabili solo a consuntivo a chiusura delle liquidazioni degli istituti contrattuali mensilmente spettanti ai dipendenti. A queste saranno aggiunti ulteriori € 100.000,00, come indicato al successivo paragrafo “*Progettualità Risorse fondi contrattuali e Piano di Razionalizzazione*”.

Le quote incentivanti verranno determinate secondo i criteri già illustrati al capoverso “*Conguaglio Premialità – anno 2019*”.

Premialità correlata alla Performance – dall’anno 2021

Le disposizioni in materia di utilizzo dei fondi contrattuali prevedono che le risorse dei fondi “Condizioni di lavoro e incarichi” art.80 e “Premialità e Fasce” art.81 del CCNL 2016/2018 siano integralmente utilizzate per le finalità loro proprie. Sul punto, le parti convengono quanto segue.

Le risorse disponibili nel “Fondo Premialità e Fasce” di cui all’art.81 del CCNL 2016/2018, al netto dell’impegno teorico per le fasce economiche, nonché del cosiddetto “Fondino Progettualità Direzionale” riservato alla progettualità anno 2021 pari a € 300.000, sono destinate alla premialità correlata alla performance. Sulla


















base di detta disponibilità, viene determinata la quota di premialità annuale teorica, tenendo conto:

- della dotazione organica dell'anno di riferimento così come inserita nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
- della categoria giuridica a cui è correlato un coefficiente definito in rapporto allo stipendio tabellare base vigente (cat.A=1; cat.B=1.06; cat.Bs=1.12; cat.C=1.20; cat.D=1.30; cat.Ds=1.41).

La quota individuale verrà corrisposta secondo i criteri previsti nel ciclo della performance. Il 50% della quota annua teorica sarà erogato mediante acconti nel corso dell'anno di riferimento.

Le parti si impegnano a destinare eventuali risorse residue dei fondi "Premialità e Fasce" di cui all'art.81 e "Condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL, prioritariamente a produttività, al fine di mantenere l'ammontare complessivo aziendale delle risorse destinate a produttività ai livelli del trend storico.

Le parti si impegnano inoltre ad esaminare situazioni di particolare disagio in alcune specifiche aree/servizi, al fine di individuare una modalità di ristoro nell'ambito delle risorse disponibili.

Progettualità (Risorse fondi contrattuali e Piano di Razionalizzazione)

Progettualità – anno 2020

Con DGRV n.1969 del 6/12/2016 la Regione del Veneto ha recepito il protocollo d'intesa sottoscritto con le rappresentanze sindacali regionali del Comparto Sanità in data 24/11/2016, volto a promuovere da parte delle Aziende Sanitarie l'adozione di piani triennali di razionalizzazione della spesa (art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n.98, convertito nella L.15 luglio 2011, n.111), con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per l'incentivazione del personale. Con successivi protocolli d'intesa sottoscritti in data 11/7/2017 e 9/10/2017, a livello regionale, le parti hanno definito le finalità di utilizzo di dette risorse e le modalità di ripartizione tra il personale del comparto e delle aree dirigenziali. Con Deliberazione del Direttore Generale n. 381 del 23 marzo 2018 è stato approvato il Piano di razionalizzazione della spesa per gli anni 2018-2020, e successivamente sottoposto al vaglio della Regione Veneto e del Collegio



5/

Sindacale. A seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale dei risparmi effettivamente conseguiti nel 2018 con verbale n.37 del 11/07/2019, la Regione del Veneto con prot. n.385743 del 6 settembre 2019 ha formalizzato l'importo erogabile al personale del Comparto, pari a € 602.904,40 al lordo di oneri e IRAP, (importo netto € 503.728,63), rinviando la definizione dei criteri di distribuzione al tavolo di trattativa aziendale.

Le parti concordano di destinare a progettualità 2020 le risorse del Piano, € 503.728,63, quota parte del Fondo per la Premialità dell'anno 2020 pari a € 300.000 (c.d. "Fondino Progettualità Direzionale"), nonché il residuo delle risorse destinate alla progettualità anno 2019 pari a € 123.732,50, per un totale complessivo di € 927.461,13. Di questa somma:

- € 150.000 saranno riservati per assicurare continuità assistenziale nel periodo estivo, con le consuete modalità aziendali, mediante i cosiddetti pacchetti e per sopperire ad assenze improvvise non programmabili con i gettoni emergenza nel restante periodo dell'anno, oltre all'attività accessoria erogata secondo gli istituti contrattuali previsti dall'art. 80 del CCNL 2016/2018;

- € 200.000 saranno destinati al personale coinvolto anche occasionalmente in turni di servizio pomeridiani e/o notturni, che non percepisce le previste indennità contrattuali per il mancato rispetto delle percentuali di cui all'art.86 commi 3 e 4 CCNL 2016/2018, secondo i criteri definiti nelle intese del 18/4/2019 e del 13/11/2019. Le parti convengono che questa progettualità si concluda nell'anno 2020, considerata la piena operatività delle nuove disposizioni contrattuali;

- € 280.000 saranno destinati ad integrazione della premialità Covid di cui alla DGRV n.646/2020, già definita nell'accordo sottoscritto tra le parti il 10 luglio scorso;

- € 100.000 saranno destinati al conguaglio premialità anno 2020, unitamente alle risorse che residueranno dai fondi contrattuali.

Le restanti risorse saranno destinate a valorizzare:

- il maggior carico di lavoro supportato da alcune unità organizzative in conseguenza all'acquisizione dell'Ospedale Sant'Antonio (le parti rilevano al riguardo come a seguito della predetta acquisizione ed a seguito del trasferimento delle risorse relative all'assunzione di n.20 unità amministrative per i servizi centrali di supporto, il carico di lavoro sia gravato sul personale già in servizio non essendo state autorizzate le unità in argomento);
- tutte le azioni a supporto dell'emergenza sanitaria covid-19;
- il disagio gravato sul Pronto Soccorso OSA e sulla Medicina d'Urgenza dell'Ospedale Sant'Antonio a seguito dell'avvenuta cessione di ramo

d'azienda e nelle more di una omogeneizzazione di vari istituti contrattuali a livello aziendale.

Il riconoscimento economico avverrà solo dopo la valutazione sul conseguimento delle attività da parte della Direzione Strategica, con il supporto del Direttore di area. In considerazione dell'emergenza sanitaria che ha interessato l'Azienda, ed in ragione della data in cui la presente intesa viene sottoscritta, per l'anno 2020, il predetto riconoscimento avverrà secondo i criteri definiti nell'accordo del 31/07/2019 valorizzando le ore eccedenti ancorché in assenza di causalizzazione dedicata con tasso 6, coinvolgendo anche il personale con rapporto di lavoro part time. L'Amministrazione si impegna ad informare le OO.SS.

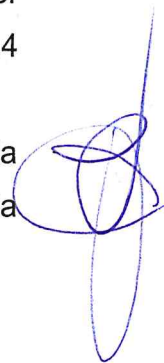
Progettualità – dall'anno 2021

Le parti concordano di destinare quota parte del Fondo per la Premialità dall'anno 2021, pari a € 300.000 (c.d. "Fondino Progettualità Direzionale"), per particolari progetti ritenuti strategici dalla Direzione Aziendale, sia nei servizi di supporto (tecnico/amministrativi) che in ambito sanitario. Al riguardo le parti si impegnano a definire delle linee di indirizzo per la disciplina dell'attività per tutto il personale.

Le parti si impegnano inoltre a concordare annualmente la finalizzazione delle risorse derivanti da:

- i risparmi del piano di razionalizzazione della spesa (art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n.98, convertito nella L.15 luglio 2011, n.111). Per l'anno 2021 l'ammontare complessivo aziendale (rif.anno 2019) è stato certificato dal Collegio Sindacale con verbale n.54 del 16/07/2020 e si è attualmente in attesa di indicazioni dalla Regione Veneto relativamente alla ripartizione tra aree contrattuali;
- eventuali risorse aggiuntive variabili che si dovessero rendere disponibili per l'anno di riferimento secondo le previsioni contrattuali di cui all'art.81 c.4 CCNL 2016/2018;
- risorse residue dei fondi contrattuali; nell'ambito di tali risorse prioritario risulta tendere al mantenimento dell'ammontare complessivo aziendale della produttività ai livelli del trend storico.

Sia il conguaglio premialità che le progettualità, verranno erogate ai dipendenti che al momento della liquidazione avranno il cartellino delle timbrature



che non genera un'eccedenza negativa. In caso di cartellino negativo le quote verranno congelate solo ed esclusivamente per i due mesi successivi, al fine di permettere la regolarizzazione dell'orario, secondo le procedure e la normativa di riferimento.

Progressioni Economiche Orizzontali

Le parti concordano di destinare a progressioni economiche orizzontali a decorrere dal 01/01/2020, € 1.100.000 derivanti dal fondo "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018.

Atteso che le risorse disponibili non garantiscono il riconoscimento della progressione economica orizzontale a tutto il personale avente diritto, le parti concordano di attribuire dette progressioni in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione, in conformità alle disposizioni normative dettate dal D.Lgs. n.150/2009.

Le parti definiscono i seguenti requisiti di ammissione e criteri di selezione.

REQUISITI DI AMMISSIONE

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:

- a tempo indeterminato in servizio alla data del 01/01/2020, con esclusione dei dipendenti che si trovano già nell'ultima fascia economica;
- con almeno due anni di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Azienda Ospedale - Università Padova a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, ovvero dal 01/01/2018 al 31/12/2019. Per posizione economica si intende medesima categoria e fascia economica.

Ai fini del riconoscimento dei requisiti di accesso alle progressioni orizzontali, per il personale afferente all'Ospedale Sant'Antonio, transitato in Azienda in data 01/01/2020 dall'Azienda Ulss6 Euganea per "cessione di ramo d'Azienda" disposta dalla Regione del Veneto, sarà considerato anche il periodo a tempo indeterminato prestato alle dipendenze dell'Ulss6 Euganea (01/01/2018 - 31/12/2019), senza soluzione di continuità nella medesima posizione economica (categoria/fascia) in godimento al 01/01/2020.

CRITERI DI SELEZIONE

Ai fini della stesura delle graduatorie verrà assegnato un punteggio determinato dalla somma dei seguenti elementi:

1) *valutazione individuale anno 2018 DIV "area conoscenza".*

Qualora fosse presente più di un DIV nell'anno, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse. Nel caso non fosse presente una valutazione per assenza del dipendente, verrà riconosciuto il punteggio del DIV anno 2017. Solo nel caso di assenza per gravidanza, qualora non presente nessuna valutazione, viene assegnato un punteggio di garanzia pari al 50% del punteggio massimo.

Per il personale afferente all'Ospedale Sant'Antonio transitato dall'Ulss6 Euganea, verrà considerata la valutazione anno 2018 conseguita in Ulss6 Euganea, riparametrando il punteggio finale ai valori aziendali (es. $95:100=x:30$).

2) *esperienza professionale.*

Per ogni mese di permanenza in Azienda Ospedale - Università Padova, nella stessa categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2019, a tempo indeterminato e determinato e senza soluzione di continuità, verrà assegnato un punteggio pari a 0,30.

Per il personale afferente all'Ospedale Sant'Antonio transitato dall'Ulss6 Euganea in data 01/01/2020 per cessione di ramo d'azienda, verrà riconosciuto il medesimo punteggio 0,30 per ogni mese di permanenza presso l'Ospedale Sant'Antonio nella stessa categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2019, a tempo indeterminato e determinato e senza soluzione di continuità.

Per continuità con le progressioni attuate con decorrenza 01/01/2017, in ragione dell'interaziendalità che ha interessato l'Azienda Ospedale-Università Padova, l'ex Ulss16 e lo IOV, per tutto il personale avente diritto, compresi i transitati dall'Ulss6 Euganea in data 01/01/2020 per cessione di ramo d'azienda, verranno conteggiati anche gli anni di permanenza nella posizione in godimento al 31/12/2019 presso gli Enti citati, fino al 31/12/2016, in ragione dell'istituzione dell'Ulss6 Euganea avvenuta in data 01/01/2017.

Le frazioni di mese non saranno considerate.


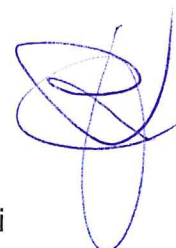
In caso di procedimento disciplinare che abbia comportato negli anni 2018/2019 l'applicazione di una sanzione pari o superiore alla multa, verrà decurtato il punteggio complessivo secondo le percentuali previste nel CCI 27/06/2005.








In situazioni di pari punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore età anagrafica (data di nascita).

FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

Saranno redatte graduatorie con la medesima % di passaggi secondo i raggruppamenti dei profili professionali come riportato nella tabella seguente:

<i>GRADUATORIA</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>
Area Assistenziale - Personale Infermieristico	Personale Infermieristico (compreso Inf.Generico e Pediatrico, Ostetrica) Cat.C-D-Ds
Area Assistenziale - Personale Tecnico/Sanitario	Tutti i profili del personale Tecnico Sanitario Tutti i profili del personale Tecnico Riabilitazione Tutti i profili del personale Tecnico Prevenzione Tutti i profili del personale Assistente Sociale Cat.C-D-Ds
Area Assistenziale - Operatore Socio Sanitario	Operatore Tecnico Addetto all'Assistenza Operatore Socio Sanitario Cat.B-Bs
Area Gestionale - Amministrativo/Tecnico Cat.A-B-Bs	Commesso Coadiutore amministrativo/esperto Cat.A-B-Bs
Area Gestionale - Amministrativo/Tecnico Cat.C-D-Ds	Assistente amministrativo Collaboratore amministrativo/esperto Assistente religioso Assistente Tecnico e Programmatore Collaboratore Tecnico/esperto Cat.C-D-Ds
Area Tecnica	Ausiliario specializzato Operatore Tecnico/specializzato/esperto Cat.A-B-Bs-C

Eventuali ricorsi avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai dipendenti al Protocollo Generale, con nota indirizzata al Direttore Generale, entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.









Qualora residuassero a consuntivo anno 2020 risorse nel fondo "Premialità e fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, derivanti dalle cessazioni del personale, le parti si impegnano a valutarne l'utilizzo per ulteriori PEO dal 01/01/2021.

Le parti si impegnano, altresì, a valutare una nuova disciplina per le progressioni economiche orizzontali future.

Incarichi di funzione

Le parti convengono di destinare, a decorrere dall'anno 2021, € 1.200.000,00 agli incarichi di funzione di cui all'art. 14 e seguenti del CCNL del Comparto Sanità 2016/2018.

Il CCNL del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce una nuova disciplina riguardo agli incarichi, denominati di funzione, attribuibili al personale del comparto dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Il nuovo sistema degli incarichi, oltre a confermare l'importanza della sfera "organizzativa gestionale" in carico alle singole posizioni, riconosce e valorizza in modo innovativo la "crescita professionale" derivante dall'esperienza lavorativa e dal percorso formativo.

L'individuazione della tipologia degli incarichi, la graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della specifica indennità, le modalità di conferimento degli incarichi e le procedure di valutazione, rinnovo e revoca sono disciplinate nel relativo Regolamento, sul quale il confronto con le OO.SS. è stato avviato in data 19/05/2020 (nota prot. n.30961).

PER L'AMMINISTRAZIONE

Mauro Morlet
Mauro Jey
Luca
[Signature]

PER LE OO.SS.

CISL FP [Signature]
UIL FPL [Signature]
MURSIME [Signature]
CGIL FP [Signature]

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80 CCNL 2016-2018		
	2019	2020
Fondo consolidato al 31/12/2017 ex "Fondo Trattamento accessorio art.7 Il biennio CCNL 2006/2009 Art.80 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate a Ind.Funzione dei titolari di Posizione Organizzativa e delle funzioni di coordinamento Art.80 c.2 b1) CCNL 2016/2018	€ 808.689,96	€ 808.689,96
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate ad ex Indennità di Qualificazione professionale Art.80 c.2 b2) CCNL 2016/2018	€ 3.107.586,19	€ 3.107.586,19
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate ad ex Indennità Professionale Specifica Art.80 c.2 b3) CCNL 2016/2018	€ 1.179.253,78	€ 1.179.253,78
€ 91 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 Art.80 c.3 a)	€ 368.914,00	€ 368.914,00
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.80 c.3 b)	€ -	€ -
RIA personale cessato anno precedente in ragione d'anno a partire dal 2018 Art.80 c.3 c) [dato aggiornato a chiusura anno 2019 nel fondo anno 2020]	€ 62.256,48	€ 97.635,72
TOTALE RISORSE STABILI	€ 13.197.754,74	€ 13.233.133,98
Incremento importo variabile di anno in anno, su base annuale, di risorse trasferite dal "Fondo Premialità e fasce" Art.80 c.4	€ -	€ -
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.80 c.5	-€ 62.256,48	-€ 97.635,72
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Artt.80-81 c.3 b) - pari al 52%	-€ 81.615,29	-€ 121.951,24 *
TOTALE FONDO ART.80 DISPONIBILE	€ 13.053.882,97	€ 13.013.547,02

Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.80 c.3 b) <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>		2.112.561,05
--	--	--------------

€ 15.126.108,07

Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 € 1.170.312,00

* Per l'anno 2019 la Regione ha comunicato una riduzione a chiusura anno pari a € 156.952,48, dal 2020 con PEC del 23/7/2020 ha comunicato la riduzione pari al valore massimo annuale € 234.521,61

12

**FONDO PREMIALITA' E FASCE
ART.81 CCNL 2016-2018**

	2019	2020
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 II biennio CCNL 2006/2009" destinate al finanziamento delle fasce retributive Art.81 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 6.075.931,17	€ 6.075.931,17
Risorse stabili ex "Fondo Produttività art.8 II biennio CCNL 2006/2009" Art.81 c.2 b) CCNL 2016/2019	€ 5.766.523,81	€ 5.766.523,81
Importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fascia retributiva per effetto dell'art.76 CCNL 2016/2018 Art.81 c.3 a) CCNL 2016/2019	€ 230.907,56	€ 230.907,56
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.81 c.3 b)	€ -	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	€ 12.073.362,54	€ 12.073.362,54
Incrementi variabili derivanti da Risorse Regionali Art.81 c.4 a)	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da applicazione art.43 L449/1997 (Sponsorizzazione...) Art.81 c.4 b)	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da risparmi conseguiti e certificati D.Lgs. N.98/2011 (Piani di razionalizzazione) Art.81 c.4 c)		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale (es. art. 113 D.Lgs.50/2016 "ex Legge Merloni", art. 10 c.4 DPCM 27/3/200 "incentivi per riduzione liste d'attesa") Art.81 c.4 d)		
Incrementi variabili derivanti da ratei RIA residui dopo la cessazione del personale cessato l'anno precedente Art.81 c.4 e)	€ 34.474,69	€ 12.817,24
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.81 c.5	-€ 177.755,18	-€ 156.097,73
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Artt.80-81 c.3 b) - pari al 48%	-€ 75.337,19	-€ 112.570,37 *
TOTALE FONDO ART.81 DISPONIBILE	€ 11.854.744,86	€ 11.817.511,68

di cui

Congelamento fasce per riquilifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2019</i>	-€ 203.759,99	-€ 203.759,99
Congelamento tabellare per riquilifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2019</i>	-€ 120.013,09	-€ 120.013,09
TOTALE FONDO ART.81 UTILIZZABILE	€ 11.530.971,78	€ 11.493.738,60

Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.81 c.3 b) <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>		2.027.659,13
--	--	--------------

€ 13.521.397,73

Piano di razionalizzazione della spesa

<i>in attesa di certificazione regionale a consuntivo</i>	
Risorse di cui alla DGRV n.646/2020	2.340.623,00

* Per l'anno 2019 la Regione ha comunicato una riduzione a chiusura anno pari a € 156.952,48, dal 2020 con PEC del 23/7/2020 ha comunicato la riduzione pari al valore massimo annuale € 234.521,61

** Utilizzo risorse da definire in sede di contrattazione integrativa aziendale

Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio

-€ 73.345,98	da definire a consuntivo
--------------	--------------------------

13

**AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
CCNL 2016/2018
ANNO 2019
AREA COMPARTO**

Situazione aggiornata a: liquidazioni di SETTEMBRE 2020

**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI
Art.80 CCNL 2016-2018**

FONDO	€ 13.197.754,74
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 62.256,48
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero (<i>pari al 52%</i>)	-€ 81.615,29
FONDO DISPONIBILE	€ 13.053.882,97
SPESO (<i>gennaio - dicembre 2019</i>)	-€ 12.302.974,94
RESIDUO	€ 750.908,03

**FONDO PREMIALITA' E FASCE
Art.81 CCNL 2016-2018**

FONDO, al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€ 11.784.064,15
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 177.755,18
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero (<i>pari al 48%</i>)	-€ 75.337,19
FONDO DISPONIBILE	€ 11.530.971,78
SPESO (<i>gennaio - dicembre 2019</i>)	-€ 8.684.543,86
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 22/8/2018)	-€ 230.000,00
SALDO	€ 2.616.427,92
<i>di cui</i> Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€ 73.345,98

AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
CCNL 2016/2018
ANNO 2020
AREA COMPARTO

Situazione aggiornata a: liquidazioni di SETTEMBRE 2020

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI
Art.80 CCNL 2016-2018

FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio)	€ 15.310.315,79	
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 62.256,48	
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero (pari al 52%)	-€ 121.951,24	
		Risorse di cui alla DGRV n.646/2020
FONDO DISPONIBILE	€ 15.126.108,07	€ 1.170.312,00
SPESO (proiezione gennaio - dicembre 2020)	-€ 13.865.809,49	
SPESO indennità e Straordinario DGRV646/2020 (Rif.febbraio-maggio)		-€ 1.147.696,39
RESIDUO	€ 1.260.298,58	€ 22.615,61

FONDO PREMIALITA' E FASCE
Art.81 CCNL 2016-2018

FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio), al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€ 13.811.723,28	
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 177.755,18	
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero (pari al 48%)	-€ 112.570,37	
		Risorse di cui alla DGRV n.646/2020
FONDO DISPONIBILE	€ 13.521.397,73	€ 2.340.623,00
SPESO (proiezione gennaio - dicembre 2020)	-€ 10.198.653,51	
SPESO "premierità Covid" (aggiornato agli stipendi di ottobre)		-€ 1.696.076,84
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 22/8/2018)	-€ 300.000,00	
SALDO	€ 3.022.744,22	€ 644.546,16
<i>di cui</i>		
Accantonamento costo teorico fasce retributive per eventuali rientri da Part time o assenze a vario titolo	€ 506.616,83	
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	desumibile a consuntivo	

15

AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA

SIMULAZIONE RESIDUI ANNO 2019/2021

destinazione di utilizzo delle risorse

	CONGUAGLIO CON DIV 2019	CONGUAGLIO CON DIV 2020	PROGETTUALITA' 2020	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2020	CONGUAGLIO CON DIV 2021	PROGETTUALITA' 2021
2019 Residuo Fondo Premialità e Fasce	2.616.427,92					
2019 Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi	€ 750.908,03					
2020 potesi Residuo Fondo Premialità e Fasce	3.022.744,22			€ 1.100.000,00		
2020 potesi Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi	€ 1.260.298,58					
2020 Fondino Progettualità Direzionale 2020	€ 300.000,00		300.000,00			
Importi comprensivi di Risorse OSA						
2021 Fondo Premialità e Fasce	2.896.559,82				2.896.559,82	
2021 Fondino Progettualità Direzionale 2021	€ 300.000,00					300.000,00
2021 Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi						determinabile a consuntivo
2021 Residuo Fondo Premialità e Fasce						determinabile a consuntivo
Totale	€ 3.367.335,95	€ 3.183.042,80	€ 300.000,00	€ 1.100.000,00	€ 2.896.559,82	€ 300.000,00
	Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2018 trasf.2020					
	Risorse Residue Progettualità 2019		€ 503.728,63			
			€ 123.732,50			
						da definire Rif.2019 trasf.2021

PER L'ANNO 2020 LE RISORSE RESIDUE SARANNO DETERMINABILI SOLO A CONSUNTIVO, PERTANTO GLI IMPORTI STIMATI POTREBBERO VARIARE ANCHE SENSIBILMENTE IN RAGIONE DELL'EMERGENZA COVID-19, NONCHE' PER ASSUNZIONI/CESSAZIONI E PER LE ASSENZE.
PER L'ANNO 2021 L'IMPORTO INDICATO DI € 2.896.559,82 E' STIMATO PARI AL 50% DELLE RISORSE DEL FONDO DESTINABILI A PREMIALITA'