

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1590 DEL 26/08/2022

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f. dott.ssa MICHELA PICCININI

DIRETTORE SANITARIO dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI f.f. dr. EMANUELE BARBIERATO

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DELL' 8 AGOSTO 2022 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITA' E RSU IN MATERIA DI "DEFINIZIONE DEI CRITERI E TEMPI PER LA GESTIONE DELL'ORARIO STRAORDINARIO"

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2022 Numero Proposta: 1804/22

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: f.to Cristiano Galizian

Il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" Relaziona quanto segue.

Constatato che:

- in data 12 luglio 2022 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda Sanitaria U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di definizione dei criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario;
- in data 07.07.2022 con nota prot. nr. 64951 del 19 luglio 2022, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 21.05.2018 del Comparto Sanità e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 10 del 5 agosto 2022, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 08.08.2022 le parti, hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di destinazione dei residui anno 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018;

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo della relazione tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Per quanto sopra, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "definizione dei criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “destinazione residui anno 2021” sottoscritto in via definitiva in data 8 agosto 2022 con le OO.SS. del personale Comparto Sanità e dalla RSU, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all’invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all’ARAN e al CNEL, completo della relazione tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
5. di precisare che gli importi relativi agli istituti contrattuali applicati, trovano capienza nelle disponibilità di bilancio tra i “debiti verso personale dipendente” e “debiti verso istituti previdenziali” rilevati in sede di chiusura dei rispettivi esercizi di competenza;
6. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all’albo del sito istituzionale dell’Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

DEFINIZIONE DEI CRITERI E TEMPI PER LA GESTIONE DELL'ORARIO STRAORDINARIO

Per RSU Deboleone
Per FPCCIL Deboleone

Handwritten signatures and initials:
A large stylized 'G'
A signature with 'ULSS7' written above it
A signature with 'Ad' written above it
A signature with 'M' written above it
A signature with 'Srd' written above it

LE PARTI

PREMESSO CHE






- l'Organismo Paritetico per l'Innovazione ex art.7 CCNL triennio 2016-2018 Comparto Sanità del 21.05.2018, aggiornato con deliberazione n. 918 del 19/05/2022, a seguito della prima nota di convocazione prot. n. 46093 del 19.05.2022 e di mail successive si è riunito in data 20 maggio 2022, 9 giugno 2022, 21 giugno 2022 e 28 giugno 2022 con il seguente ordine del giorno:

partendo dall'analisi della situazione del lavoro straordinario del personale del comparto maturato anche a causa dell'emergenza Covid-19, formulare una proposta per pervenire a soluzioni condivise per la gestione delle ore di straordinario, tenuto conto della cornice normativa e contrattuale, della necessità di mantenere il livello dei servizi essenziali e della cronica carenza di professionisti nel mercato del lavoro.

- a conclusione dei lavori, è stata formulata una proposta, trasmessa in data 30 giugno 2022 e allegata alla convocazione dell'odierno incontro del tavolo negoziale;
- tale proposta definisce criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario, e si articola nei seguenti punti:
 - Anno 2020 - criteri per la distribuzione del fondo condizioni di lavoro e incarichi;
 - Anno 2021 - criteri per la distribuzione del fondo condizioni di lavoro e incarichi;
 - Modalità recupero ore eccedenti anno 2020- 2021;
 - Modalità di pagamento straordinario anno 2022 e successivi.

CONCORDANO

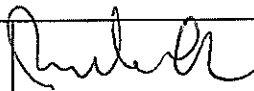
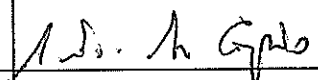
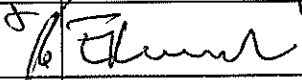


- 1) di approvare la proposta "Definizione dei criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario" in allegato al presente accordo, di cui è parte integrante e sostanziale;
- 2) di prendere atto dell'impegno dell'Amministrazione a:
 - a) pagare con il mese di agosto 2022 le ore di straordinario anno 2020, fatta salva la possibilità di non accettare il pagamento tramite "Angolo del Dipendente" entro la data del 7 agosto 2022, secondo le istruzioni operative che saranno rese note dall'Amministrazione;
 - b) completata la liquidazione dello straordinario anno 2020 e rielaborato il saldo orario dei dipendenti (attività che richiede due mesi), pagare con il mese di ottobre 2022 le ore straordinario anno 2021, fatta salva la possibilità di non accettare il pagamento tramite "Angolo del Dipendente" entro la data del 2 ottobre 2022, secondo le istruzioni operative che saranno rese note dall'Amministrazione;
 - c) avviare un tavolo interno di monitoraggio del lavoro straordinario che coinvolga ogni livello di responsabilità aziendale;
 - d) coinvolgere le figure preposte alla gestione del personale (responsabili dei servizi e coordinatori) in momenti di confronto e analisi dei dati (intermedi rispetto al tavolo di monitoraggio) per attivare verifiche su situazioni più critiche e predisporre azioni di miglioramento per ambiti specifici;
 - e) intraprendere ogni azione utile ad incrementare in via straordinaria e temporanea il personale dipendente al fine di agevolare il recupero, in primis attraverso la prosecuzione degli ordinari


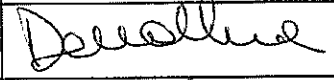
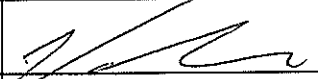
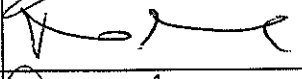

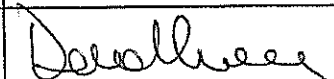
Per RSU Direzione 
Per APCGIL Direzione    

strumenti di reclutamento del personale, come avvisi di mobilità e procedure di selezione a tempo determinato, e, ove autorizzato, con lo strumento della somministrazione del personale.

Letto, approvato e sottoscritto

Bassano del Grappa 08/08/2022

| Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.: | |
|---|---|
| Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte |  |
| Direttore Sanitario e Direttore ad interim UOC Direzione Medica Bassano dott. Antonio Di Caprio |  |
| Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Alessandra Corò |  |
| Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott.ssa Martina Busato | |
| Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello | |
| Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato | |
| Direttore f.f. Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra | |
| Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian |  |
| Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo |  |

| Per la parte sindacale, i sigg.: | |
|---|---|
| per la CISL FP sig.ra Tonelli Elena |  |
| per la FP CGIL sig.ra Donati Lara |  |
| per la UIL sig. Edoardo Vanin |  |
| per il NURSING UP sig. Guerrino Silvestrini TORRACO MAMUCC |  |
| Per la FSI sig. Francesco Colucci |  |
| Per FIALS sig. Giovanni Crestani | |
| per la RSU Il Coordinatore Lara Donati |  |

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione ex art.7 CCNL triennio 2016-2018 Comparto Sanità del 21.05.2018, aggiornato con deliberazione n. 918 del 19/05/2022, a seguito della prima nota di convocazione prot. n. 46093 del 19.05.2022 e di mail successive si è riunito in data 20 maggio 2022, 9 giugno 2022, 21 giugno 2022 e 28 giugno 2022 con il seguente ordine del giorno:

- partendo dall'analisi della situazione del lavoro straordinario del personale del comparto maturato anche a causa dell'emergenza Covid-19, formulare una proposta per pervenire a soluzioni condivise per la gestione delle ore di straordinario, tenuto conto della cornice normativa e contrattuale, della necessità di mantenere il livello dei servizi essenziali e della cronica carenza di professionisti nel mercato del lavoro.

La presenza dei componenti per la parte pubblica e sindacale nelle diverse giornate, risulta attestata nei fogli presenza agli atti dell'ufficio relazioni sindacali.

A conclusione dei lavori, viene formulata la seguente proposta che verrà trasmessa al direttore amministrativo tramite l'UOC Gestione Risorse Umane per il suo esame al prossimo incontro del tavolo negoziale previsto per il secondo martedì di luglio.

DEFINIZIONE DI CRITERI E TEMPI PER LA GESTIONE DELL'ORARIO STRAORDINARIO

PREMESSA

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio (art. 31, comma 1, CCNL Comparto Sanità 21/05/2018).

Gli anni 2020 e 2021 sono stati due anni eccezionali, difficilmente paragonabili a situazioni critiche verificatisi negli anni precedenti.

L'emergenza assistenziale determinata dal rapido diffondersi della pandemia da Covid-19 ha letteralmente stravolto le modalità operative di lavoro e la programmazione delle attività svolte dal personale nell'ambito dell'assistenza garantita ai propri cittadini dalle Aziende socio sanitarie, non solo nella nostra Regione.

Ciò ha comportato revisioni organizzative in tutte le unità operative, modifica dell'ordinaria programmazione delle attività, spostamenti di personale da un reparto ad un altro, nonché attività di nuova istituzione correlate al covid da garantire ai cittadini (es. tamponi, vaccini, sorveglianza sanitaria). Tali situazioni, nonostante siano state previste un numero considerevole di assunzioni straordinarie di personale di vario profilo, hanno generato un impegno orario che ha coinvolto le varie figure professionali del comparto.

Per RSU Deputato
Per PCCGIL Deputato



1

JB Cio PFP

Negli anni 2020 e 2021 vista la pandemia, al personale sono state già riconosciute, per tale maggior impegno, le specifiche quote stanziare con risorse regionali per l'emergenza Covid, garantendo comunque il pagamento dello straordinario reso in Pronta Disponibilità come previsto dal CCNL (pari a circa 115.055 ore). Alla luce dei pagamenti effettuati ora si rende necessario regolamentare il restante straordinario con le modalità di recupero o di pagamento, che garantisca una più equa e continuativa suddivisione del fondo per lo straordinario.

- ANNO 2020 - CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

Si espone innanzitutto la consistenza delle risorse disponibili per remunerare l'orario straordinario riferito all'anno 2020:

Tabella 1 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018) dati aggiornati all'elaborazione delle buste paga di maggio 2022

| Anno competenza | Valore del fondo | Fondo utilizzato | Disponibilità |
|-----------------|------------------|------------------|---------------|
| 2020 | 10.946.468,17 | 9.562.148,34 | 1.384.319,83 |

E, a seguire, i seguenti dati necessari per ipotizzare i criteri di riparto per definire modalità di pagamento dello straordinario:

Tabella 2 - Stima fondo da distribuire

| | |
|--|----------------|
| Straordinari 2020 da liquidare a cessati 2022 e successivi (1) | € 384.319,83 |
| Disponibilità per straordinari 2020 | € 1.000.000,00 |
| Costo orario medio | € 16,00 |
| Ore liquidabili 2020 | 62.500 |

(1) Compreso quanto previsto per CCIA vestizione periodo 01/01/2018 – 31/05/2019; in applicazione del suddetto CCIA le ore devono convergere nel 2020. L'importo previsto per i cessati 2020, 2021, 2022 (fino a giugno) che non possono più recuperare tali ore è pari a circa 160.000€.

Rispetto alla posizione di ciascun dipendente vengono espone di seguito le ore potenzialmente liquidabili a ciascuno, che sono così calcolate:

- Contatore "Anno precedente" presente nel cartellino al 31/12/2020 oppure "Saldo definitivo" presente nell'ultimo cartellino* utile se "Anno precedente" è superiore al "Saldo definitivo" (per effetto di recuperi ore o pagamenti successivi con competenza 2020).
- Rimane fissato il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario, per ciascun dipendente a tempo pieno, di n. 180 ore annuali. Per il personale a tempo parziale, il lavoro supplementare effettuabile per i turni, non può superare n. 102 ore annue individuali.
- Le ore sono calcolate al 31/12/2020 già decurtate e liquidate nell'anno di quanto percepito per chiamate in Pronta disponibilità o di straordinari legati al Covid.

*(alla data odierna aprile 2022)

Per RSU
Per FPCGIL

Si riporta a livello esemplificativo una tabella di calcolo delle ore potenzialmente liquidabili:

Tabella 3 - Ore potenzialmente liquidabile, esempio di calcolo

| | Col. A | Col. B | Col. C Se $A < B \rightarrow A$ Se $A \geq B \rightarrow B$ | Col. D | Col. E | Col. F Se $(C+E) > D \rightarrow D-E$ Se $(C+E) \leq D \rightarrow C$ |
|----------------------------|---|---|---|---|--|---|
| tipologia contratto | Contatore "Anno precedente" in cartellino orario 31/12/2020 | Contatore "Saldo definitivo" (ultimo cartellino aggiornato *) | Ore 2020 al netto dei recuperi e delle ore già liquidate | Limite individuale ricorso lavoro straordinario / supplementare | Ore liquidate 2020 per PD o straordinari COVID | Ore potenzialmente liquidabili 2020 |
| Tempo pieno (FT) | 50 | 70 | 50 | 180 | 0 | 50 |
| Tempo pieno (FT) | 100 | 80 | 80 | 180 | 40 | 80 |
| Tempo parziale (PT) | 110 | 150 | 110 | 102 | 60 | 42 |

*(alla data odierna aprile 2022)

Il calcolo delle ore potenzialmente liquidabili 2020 prevede i seguenti passaggi:

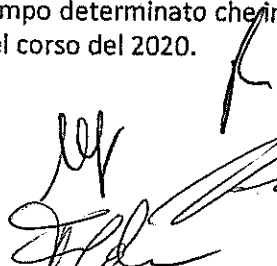
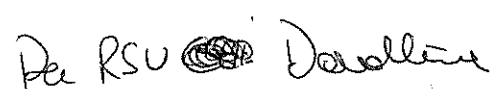
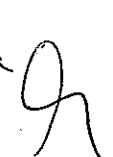


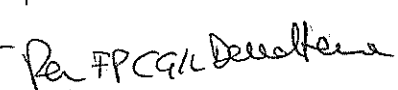



- 1) il primo valore che viene considerato è pari al:
 - a) Contatore "Anno precedente" presente nel cartellino al 31/12/2020, se questo è superiore al "Saldo definitivo" presente nell'ultimo cartellino utile.
 - b) Contatore "Saldo definitivo" presente nell'ultimo cartellino utile da presenze se questo è inferiore al contatore "Anno precedente" nel cartellino al 31/12/2020.

In questo modo, quindi, viene identificato il primo valore (col. C).

- 2) A questo punto si aprono due possibilità:
 - a) Se la somma tra valore ricavato al punto 1) (col. C) e ore già liquidate in Pronta Disponibilità o in Straordinari Covid nell'anno è superiore al limite individuale contrattuale previsto allora la differenza tra limite individuale contrattuale previsto e ore già liquidate costituisce le ore potenzialmente liquidabili 2020;
 - b) Se la somma tra valore ricavato al punto 1) (col. C) e ore già liquidate in Pronta Disponibilità o in Straordinari Covid nell'anno è inferiore al limite individuale contrattuale previsto allora il valore riportato nella colonna C) costituisce le ore potenzialmente liquidabili 2020

Il personale interessato alla distribuzione del fondo è costituito dal personale dipendente del comparto sia a tempo determinato che indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale, in servizio per almeno un giorno nel corso del 2020.

TB
C-2111

Per RSU     
Per FPCGIL    

Sono esclusi dal calcolo:

- Le posizioni organizzative con incarico per tutto il 2020 (eventuali porzioni di anno per incarichi successivi al 01/01/2020 sono inclusi nel calcolo).
- I cessati 2020 e 2021 che hanno già percepito la liquidazione delle ore eccedenti.

Il personale che ha modificato la propria posizione da part time a full time o viceversa è stato considerato tenendo conto della prevalenza temporale (ad esempio se un dipendente è stato a part time per 8 mesi, ai fini del riparto del fondo, viene considerato a part time anche se al 31/12/2020 dovesse essere full time).

I dipendenti così considerati sono 3.200, dei quali 2.603 a tempo pieno e 597 TP tempo parziale.

Sulla base della *Ore potenzialmente liquidabili 2020* calcolate come riportato in tabella 3 (colonna F), sono stati definiti dei Range per il personale a tempo pieno e dei Range per il personale a tempo parziale.

Tabella 4 - Distribuzione personale a tempo pieno

| RANGE | N° dipendenti a tempo pieno |
|-------------------|-----------------------------|
| I (fino a 35 hr) | 1279 |
| II (36 - 69 hr) | 616 |
| III (70 - 100 hr) | 317 |
| IV (oltre 100 hr) | 391 |
| TOTALE | 2.603 |

Tabella 5 - Distribuzione personale a part time

| RANGE | N° dipendenti a tempo parziale |
|-------------------|--------------------------------|
| I (fino a 29 hr) | 213 |
| II (30 - 69 hr) | 180 |
| III (70 - 100 hr) | 112 |
| IV (oltre 100 hr) | 92 |
| TOTALE | 597 |

Si ritiene utile mantenere una quota oraria a tutela del dipendente pari al totale di ore dell'ultimo profilo orario da utilizzare, a garanzia, in caso di necessità per non incorrere in debito orario.

Per garantire il pagamento delle ore *potenzialmente liquidabili*, verranno riconosciute le percentuali in maniera proporzionale, calcolate a seconda della tipologia di contratto (Tempo pieno / Tempo parziale) e dell'appartenenza del dipendente al Range sopra descritte.

4

Per RSU Direzione
Per PCCG Direzione

Nelle tabelle successive sono rappresentate le simulazioni effettuate sui cartellini aggiornati al 15/06/22.

Tabella 6 - Ipotesi distribuzione ore personale tempo pieno

| RANGE | I (fino a 35 hr) | II (36-69 hr) | III (70-100 hr) | IV (oltre 100)* | TOTALE |
|--------------------|------------------|---------------|-----------------|-----------------|--------|
| N. Teste | 1279 | 616 | 317 | 391 | 2603 |
| % ore riconosciute | 0% | 31,5%** | 44,2% | 55,4% | |

* Eventuali residui generati da chi non è interessato alla liquidazione dello straordinario o dal fatto che verrà mantenuta una quota oraria a tutela del dipendente, pari all'ultimo profilo orario, andranno destinati ai dipendenti nel Range IV

Tabella 7 - Ipotesi distribuzione ore personale part time

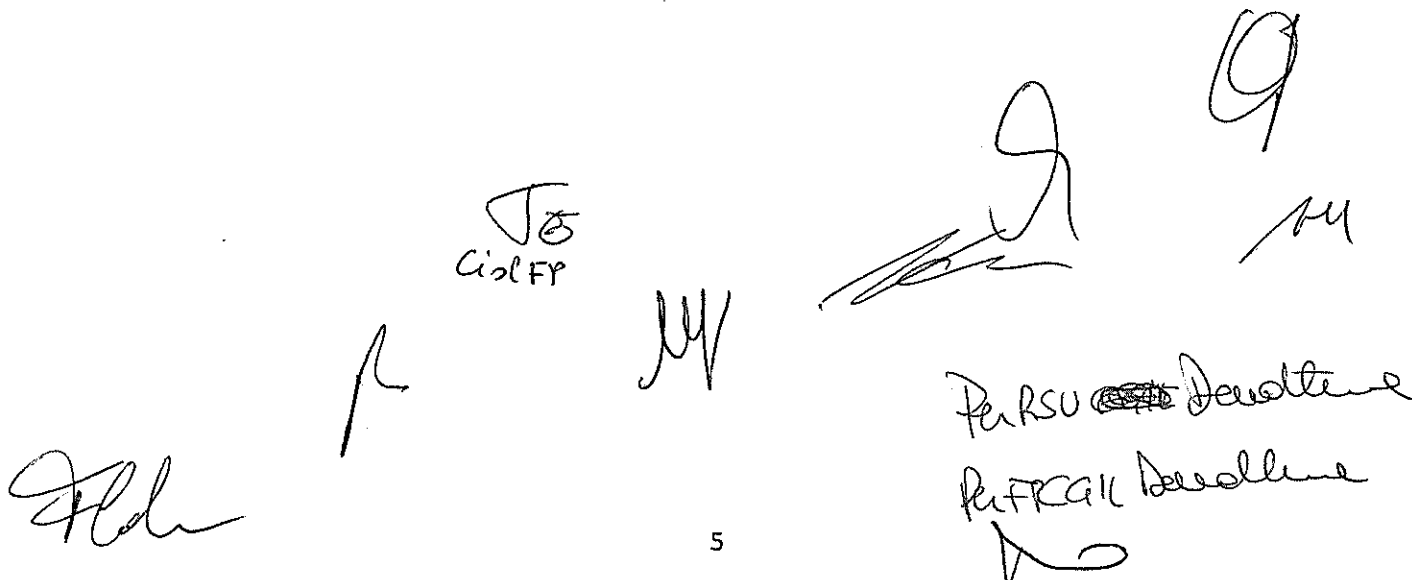
| RANGE | I (fino a 29 hr) | II (30-69 hr) | III (70-100 hr) | IV (oltre 100)* | TOTALE |
|--------------------|------------------|---------------|-----------------|-----------------|--------|
| N. Teste | 213 | 180 | 112 | 92 | 597 |
| % ore riconosciute | 0% | 30,0%** | 40,5% | 54% | |

* Eventuali residui generati da chi non è interessato alla liquidazione dello straordinario o dal fatto che verrà mantenuta una quota oraria a tutela del dipendente, pari all'ultimo profilo orario, andranno destinati ai dipendenti nel Range IV

Ad esempio un dipendente a tempo pieno con 40 ore potenzialmente liquidabili e saldo definitivo nell'ultimo mese pari a 100 ore, avrebbe diritto a $50 \times 0,315 = 12,6$ ore.

**Se, però, il saldo definitivo nell'ultimo mese utile fosse stato pari a 40 ore, le ore potenzialmente liquidabili sarebbero comunque pari a 40 ore ma, considerando la quota di tutela di 36 ore, il dipendente avrebbe diritto a 4 ore.

Prima di procedere con la fase di liquidazione, al dipendente potrà essere data la possibilità di non accettare il pagamento delle ore riconoscibili tramite modalità informatizzata (Angolo del Dipendente) entro un termine. Nel caso in cui il dipendente non si esprima entro tale data si procederà alla liquidazione.



 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'F. De...'. In the center, there are initials 'Cisl FP' and 'M'. On the right, there are two large, stylized signatures, one of which is 'P. RSU' and another 'P. FRCA'. Below these, there are more signatures, including one that says 'Devolte' and another 'Devolte' with a checkmark.

- ANNO 2021 - CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO
CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

Si espone innanzitutto la consistenza delle risorse disponibili per remunerare l'orario straordinario riferito all'anno 2021:

Tabella 1 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018) - dati aggiornati all'elaborazione delle buste paga di maggio 2022

| Anno competenza | Valore del fondo | Fondo utilizzato | Disponibilità |
|-----------------|------------------|------------------|---------------|
| 2021 | 11.117.933,40 | 9.253.345,71 | 1.864.587,69 |

E, a seguire i seguenti dati necessari per ipotizzare i criteri di riparto per definire modalità di pagamento dello straordinario:

Tabella 2 - Stima fondo da distribuire

| | |
|--|----------------|
| Straordinari 2021 da liquidare a cessati 2022 e successivi | 364.587,69 |
| Disponibilità per straordinari 2021 | € 1.500.000,00 |
| Costo orario medio | € 16,00 |
| Ore liquidabili 2021 | 93.750 |

Per l'anno 2021 si propone, terminata la fase di liquidazione dello straordinario anno 2020, di procedere con la medesima metodologia applicata per l'anno 2020.

Il dipendente verrà informato, una volta elaborate (analogamente a quanto già avvenuto per l'anno 2020) le tabelle 6 (ipotesi distribuzione tempo pieno) e 7 (ipotesi distribuzione part time), della percentuale di pagamento e potrà essere data - come per l'anno 2020 - la possibilità di non accettare il pagamento delle ore riconoscibili tramite modalità informatizzata (Angolo del Dipendente) entro un termine. Nel caso in cui il dipendente non si esprima entro tale data si procederà alla liquidazione.

- MODALITÀ RECUPERO ORE ECCEDENTI ANNO 2020- 2021.

Considerato che le ore straordinarie vengono retribuite dopo aver garantito una quota oraria a tutela del dipendente pari al totale di ore dell'ultimo profilo orario, da utilizzare affinché non possano verificarsi delle situazioni di debito orario, si decide di ipotizzare la richiesta di recupero ore con priorità a quelle eccedenti la quota di tutela.

Analisi situazione

Dall'analisi effettuata delle ore eccedenti ed in particolare rispetto alla media eccedenza oraria anno 2020-2021 per unità operativa dove afferisce personale comparto si riscontra quanto segue:

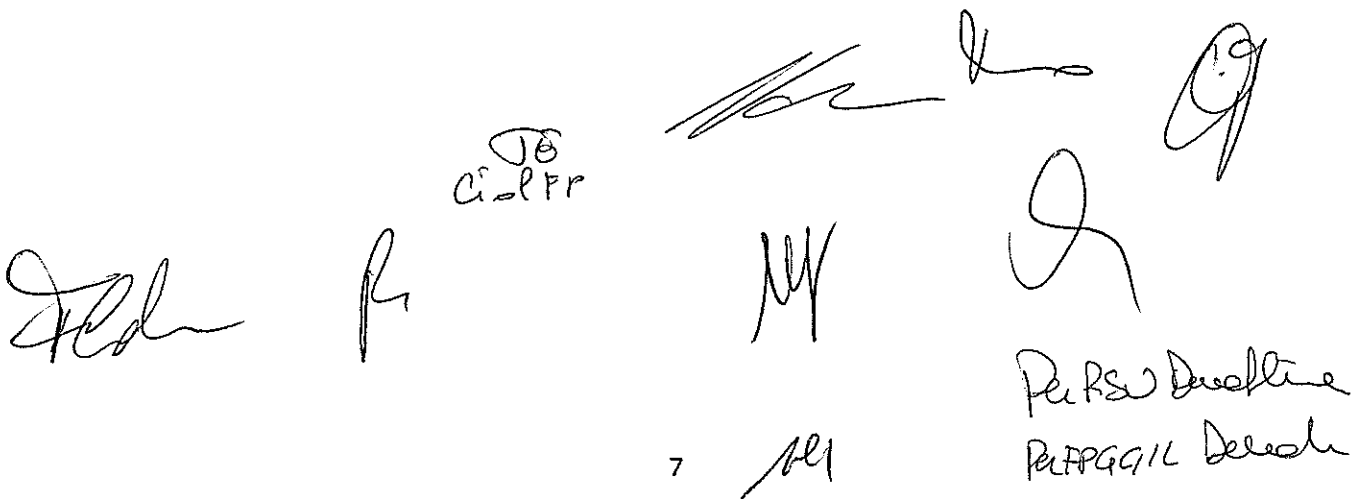
1. Anno 2020: le unità operative che hanno una media di eccedenza oraria dalle 36 ore in su sono 32, di queste 5 sono del Dipartimento Prevenzione (attività correlata Pandemia), rispetto alle 132 UOC-UOSD analizzate.
2. Anno 2021 le unità operative che hanno una media di eccedenza oraria dalle 36 ore in su sono 29, di queste 3 sono del Dipartimento Prevenzione (attività correlata Pandemia), rispetto alle 130 UOC-UOSD analizzate.

Modalità richiesta recupero

A far data dal 1 Ottobre 2022 al 31 Dicembre 2023 tali ore eccedenti potranno essere recuperate, con priorità rispetto alla fruizione dei congedi ordinari, fatto salvo il periodo estivo dove verrà effettuata la programmazione delle ferie estive, in analogia a quanto previsto per i tempi di vestizione dello stesso periodo (CCIA vestizione periodo 01/01/2018 – 31/05/2019).

Il Responsabile e/o il coordinatore potrà proporre e concordare una programmazione del recupero delle ore eccedenti per il personale che rientra nei criteri citati e per il periodo temporale previsto in base al n. dipendenti coinvolti e n. ore da recuperare.

Il dipendente interessato a tale recupero, farà a sua volta, tale richiesta entro il 5 del mese per il mese successivo.

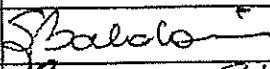
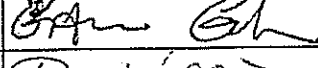
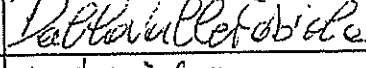
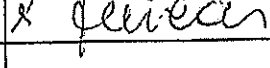

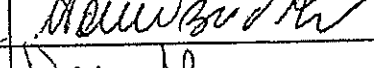
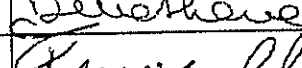


The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature. In the center, there are initials 'JB' and 'C. LFR'. To the right, there are several more signatures, including one that appears to be 'Per RSU D'Avallone' and another 'Per FGGIIL De...'. There is also a small number '7' and some other illegible marks.

- MODALITA' DI PAGAMENTO STRAORDINARIO ANNO 2022 e SUCCESSIVI

Per il corrente anno 2022 e seguenti si propone di applicare la metodologia individuata per il pagamento dello straordinario anni 2020 e 2021, e di temporizzare l'elaborazione dei dati relativi al 1° semestre dell'anno e conseguente definizione del pagamento, di norma entro novembre dell'anno stesso, e elaborazione del 2° semestre con definizione del relativo pagamento a conguaglio, di norma nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per assicurare la tempistica sopra individuata i cartellini dovranno essere tempestivamente corretti entro e non oltre il mese successivo a quello di riferimento tramite Angolo del Dipendente, e a tal fine si richiama il dovere di ciascun dipendente e responsabile a collaborare e vigilare per il rispetto di tali termini. Si ricorda che anche ai sensi del vigente regolamento aziendale sull'orario di lavoro le mancate/errate timbrature e giustificativi di assenza non registrati devono avere carattere eccezionale e potranno essere valutate sia ai fini disciplinari oltre che per la valutazione del personale.

L'organismo Paritetico, come di sua competenza, propone di programmare incontri periodici di verifica di quanto stabilito nel presente documento anche per eventuali proposte di modifica o analisi di criticità, per la gestione delle ore di straordinario.

| Per la parte pubblica, i sigg.: | Firma |
|--|---|
| Direttore Amministrativo - delegato Sara Baldassin |  |
| Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane - Cristiano Galizian |  |
| Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie - delegato Fabiola Dalla Valle |  |
| Direttore Sanitario - delegato Marilena Galeazzo |  |
| Direttore dei Servizi Socio Sanitari | |
| | |
| per la parte sindacale, i sigg.: | |
| per la CISL FP Elena Tonelli |  |
| per la UIL FPL Maurizio De Rossi |  |
| per la CGIL FP Lara Donati |  |
| per la FSI USAE Francesco Colucci |  |
| per la NURSING UP Manuel Torracco |  |



Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

| | | |
|---|---|--|
| Data sottoscrizione | | 12 Luglio 2022 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2022 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo; Direttore Sanitario; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari; Direttore f.f. UOC Direzione Medica P. O. Bassano; Direttore del Dipartimento di Prevenzione; Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane;</p> <p>Organizzazioni sindacali del Comparto Sanità ammesse alla contrattazione CISL FP UIL FPL FP CGIL FSI USAE NURSING UP FIALS</p> <p>RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP UIL FPL FP CGIL FSI USAE NURSING UP</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale del Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana |
| Materie trattate dal contratto integrativo | | Destinazione delle risorse Fondo art. 80 allo straordinario anni 2020 e 2021 (art.8 comma 5 lett. a) e definizione dei criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Con deliberazione n. 524 del 25.03.2022 è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024 e Documento delle Direttive 2022. |
| | | Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – anni 2022-2024. |
| | | L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito |

| | | |
|--|--|---|
| | | web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente". |
| | | La relazione della performance per l'anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009. |

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con il presente Contratto Integrativo le Parti hanno approvato la proposta dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione previsto dall'art.7 CCNL ad oggetto "Definizione dei criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario": l'Organismo, partendo dall'analisi della situazione del lavoro straordinario del personale del comparto maturato anche a causa dell'emergenza Covid-19, ha formulato una proposta per pervenire a soluzioni condivise per la gestione delle ore di straordinario, tenuto conto della cornice normativa e contrattuale, della necessità di mantenere il livello dei servizi essenziali e della cronica carenza di professionisti nel mercato del lavoro.

L'Accordo prevede i seguenti punti:

- Anno 2020 - criteri per la distribuzione del fondo condizioni di lavoro e incarichi;
- Anno 2021 - criteri per la distribuzione del fondo condizioni di lavoro e incarichi;
- Modalità recupero ore eccedenti anno 2020- 2021;
- Modalità di pagamento straordinario anno 2022 e successivi.

Inoltre, l'Accordo dà atto dell'impegno dell'Amministrazione a:

- a) pagare con il mese di agosto 2022 le ore di straordinario anno 2020, fatta salva la possibilità di non accettare il pagamento tramite "Angolo del Dipendente" entro la data del 7 agosto 2022, secondo le istruzioni operative che saranno rese note dall'Amministrazione;
- b) completata la liquidazione dello straordinario anno 2020 e rielaborato il saldo orario dei dipendenti (attività che richiede due mesi), pagare con il mese di ottobre 2022 le ore straordinario anno 2021, fatta salva la possibilità di non accettare il pagamento tramite "Angolo del Dipendente" entro la data del 2 ottobre 2022, secondo le istruzioni operative che saranno rese note dall'Amministrazione;
- c) avviare un tavolo interno di monitoraggio del lavoro straordinario che coinvolga ogni livello di responsabilità aziendale;
- d) coinvolgere le figure preposte alla gestione del personale (responsabili dei servizi e coordinatori) in momenti di confronto e analisi dei dati (intermedi rispetto al tavolo di monitoraggio) per attivare verifiche su situazioni più critiche e predisporre azioni di miglioramento per ambiti specifici;
- e) intraprendere ogni azione utile ad incrementare in via straordinaria e temporanea il personale dipendente al fine di agevolare il recupero, in primis attraverso la prosecuzione degli ordinari strumenti di reclutamento del personale, come avvisi di mobilità e procedure di selezione a tempo determinato, e, ove autorizzato, con lo strumento della somministrazione del personale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Consistenza delle risorse disponibili per remunerare l'orario straordinario riferito all'anno 2020 e all'anno 2021:

| <i>Anno competenza</i> | <i>Valore del fondo</i> | <i>Fondo utilizzato</i> | <i>Disponibilità</i> |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| 2020 | 10.946.468,17 | 9.562.148,34 | 1.384.319,83 |
| 2021 | 11.117.933,40 | 9.253.345,71 | 1.864.587,69 |

c) Effetti abrogativi

//

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Parte non pertinente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Parte non pertinente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

Vengono definiti criteri e tempi per la gestione dell'orario straordinario che tengano conto della cornice normativa e contrattuale, della necessità di mantenere il livello dei servizi essenziali e della cronica carenza di professionisti nel mercato del lavoro

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

Con deliberazione del Direttore Generale n. 1252 dell'1 luglio 2022 si è provveduto ad approvare l'aggiornamento dei Fondi contrattuali per l'anno 2020, la costituzione definitiva dei Fondi per l'anno 2021 e quelli provvisori relativi all'anno 2022 in applicazione del CCNL 21/05/2018 Comparto Sanità.

Con nota prot. n. 61382-22 del 07.07.2022 è stata richiesta al Collegio Sindacale la certificazione dei predetti Fondi. La nota è stata corredata della Relazione Tecnico Finanziaria che si intende qui integralmente richiamata.

Con l'ipotesi di CCIA del 12 luglio u.s., le Parti hanno definito i criteri e le modalità di pagamento dello straordinario a valere sulle seguenti risorse ancora disponibili (Fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 21.05.2018) per gli anni 2020 e 2021:

| Anno competenza | Valore del fondo ex art.80 | Fondo utilizzato | Disponibilità |
|-----------------|----------------------------|------------------|---------------|
| 2020 | 10.946.468,17 | 9.562.148,34 | 1.384.319,83 |
| 2021 | 11.117.933,40 | 9.253.345,71 | 1.864.587,69 |

Tali risorse vengono regolate dall'ipotesi, con riparto tra personale cessato e personale attivo; per quest'ultimo l'Amministrazione procederà a:

- pagare con il mese di agosto 2022 le ore di straordinario anno 2020, fatta salva la possibilità di non accettare il pagamento tramite "Angolo del Dipendente" entro la data del 7 agosto 2022, secondo le istruzioni operative che saranno rese note dall'Amministrazione;
- completata la liquidazione dello straordinario anno 2020 e rielaborato il saldo orario dei dipendenti (attività che richiede due mesi), pagare con il mese di ottobre 2022 le ore straordinario anno 2021, fatta salva la possibilità di non accettare il pagamento tramite "Angolo del Dipendente" entro la data del 2 ottobre 2022, secondo le istruzioni operative che saranno rese note dall'Amministrazione.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

V. nota prot. n.61382-22 del 07.07.2022

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse del Fondo ex art.80 CCNL anno 2020 e anno 2021 sono state così impiegate secondo quanto previsto dal CCNL 21.05.2018:

ANO 2020

| Descr. Voce | Costo totale |
|---|--------------|
| (INDENN.) POLIZIA GIUDIZ./PARTE A) PENS. | 20.964,84 |
| INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA | 770.905,20 |
| INDENNITA' DI COORDINAMENTO(PARTE FISSA) | 120.845,76 |
| INDENNITA' DI COORDINAMENTO (PARTE VAR.) | 97.193,30 |
| (INDENNITA') MENSILE 1 TURNO | 19.428,86 |
| INDENN. DI FUNZIONE (POSIZ.ORGANIZZ.)TFS | 242.414,08 |
| INDENN. POSIZIONI ORGANIZZATIVE (TFR) | 141.587,02 |
| COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO DIURNO | 474.240,84 |
| LAVORO SUPPLEMENTARE/RAPPORTO PART TIME | 8.660,84 |
| COMPENSO LAVORO STRAORD. NOTT.O FESTIVO | 10.785,49 |
| LAVORO STRAORD.FESTIVO | 34.539,63 |
| COMPENSO LAVORO STRAORD.NOTT.E FESTIVO | 2.471,01 |
| (INDENNITA') SERVIZIO NOTTURNO | 1.048.074,81 |
| (INDENNITA') SERVIZIO FESTIVO | 785.600,72 |
| (INDENNITA') RISCHIO RADIOLOGICO | 13.801,74 |
| (INDENNITA') DI REPERIBILITA' | 475.864,30 |
| (INDENNITA') CENTRALINISTI NON VEDENTI | 4.081,55 |
| (INDENNITA') ASSISTENZA DOMICILIARE | 78.330,50 |
| (INDENNITA') SERVIZIO TOSSICODIPENDENZE | 26.804,05 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. DIURNO | 157.913,46 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAOR.NOTT.O FES. | 85.663,86 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. FEST. | 109.624,11 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAORD.NOTT.FEST. | 20.074,00 |
| IND.SERV.PRONTA DISPONIB.MAGGIORATA | 27.588,89 |
| (IND.) QUALIF.PROFESSION./PARTE COMUNE | 2.328.648,24 |
| (INDENNITA') GIORNALIERA SERVIZI 3 TURNI | 913.076,36 |
| (INDENNITA')TERAPIA INTENSIVA/SALA OPER. | 575.391,88 |
| (INDENNITA') GIORNALIERA MALATTIE INF.VE | 631.097,36 |
| (INDENNITA') GIORNALIERA SERVIZI 2 TURNI | 329.364,31 |
| IND.GIOR.SERV.MALATT.INFETT.III/IV LIV. | 1.926,29 |
| importo indisponibile art.71,co. 1 L.133/2008 | 5.185,04 |
| TOT | 9.562.148,34 |

ANNO 2021

| Descr. Voce | Costo totale |
|--|--------------|
| (INDENN.) POLIZIA GIUDIZ./PARTE A) PENS. | 19.823,56 |
| INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA | 810.214,16 |
| INDENNITA' DI COORDINAMENTO(PARTE FISSA) | 105.379,87 |
| INDENNITA' DI COORDINAMENTO (PARTE VAR.) | 91.257,68 |
| (INDENNITA') MENSILE 1 TURNO | 10.342,84 |
| INDENN. DI FUNZIONE (POSIZ.ORGANIZZ.)TFS | 220.251,87 |
| INDENN. POSIZIONI ORGANIZZATIVE (TFR) | 123.901,48 |
| COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO DIURNO | 24.506,16 |
| LAVORO SUPPLEMENTARE/RAPPORTO PART TIME | 5.526,12 |
| COMPENSO LAVORO STRAORD. NOTT.O FESTIVO | 231,09 |
| LAVORO STRAORD.FESTIVO | 381,17 |
| COMPENSO LAVORO STRAORD.NOTT.E FESTIVO | 52,23 |
| (INDENNITA') SERVIZIO NOTTURNO | 1.054.015,55 |
| (INDENNITA') SERVIZIO FESTIVO | 790.912,36 |
| (INDENNITA') RISCHIO RADIOLOGICO | 18.580,47 |
| (INDENNITA') DI REPERIBILITA' | 473.793,43 |
| (INDENNITA') CENTRALINISTI NON VEDENTI | 4.604,71 |
| (INDENNITA') ASSISTENZA DOMICILIARE | 83.949,20 |
| (INDENNITA') SERVIZIO TOSSICODIPENDENZE | 29.985,48 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. DIURNO | 140.883,80 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAOR.NOTT.O FES. | 78.782,64 |
| (REPER.) COMPENSO LAVORO STRAORD. FEST. | 85.514,83 |
| (REPER.) COMPENSO LAV.STRAORD.NOTT.FEST. | 17.354,13 |
| IND.SERV.PRONTA DISPONIB.MAGGIORATA | 23.229,48 |
| (IND.) QUALIF.PROFESSION./PARTE COMUNE | 2.417.447,24 |
| (INDENNITA') GIORNALIERA SERVIZI 3 TURNI | 949.621,08 |
| (INDENNITA')TERAPIA INTENSIVA/SALA OPER. | 651.008,76 |
| (INDENNITA') GIORNALIERA MALATTIE INF.VE | 661.719,34 |
| (INDENNITA') GIORNALIERA SERVIZI 2 TURNI | 354.967,44 |
| IND.GIOR.SERV.MALATT.INFETT.III/IV LIV. | 1.644,36 |
| importo indisponibile art.71 co.1 L.133/2008 | 3.463,18 |
| TOT | 9.253.345,71 |

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse residue del Fondo ex art.80 CCNL anno 2020 e anno 2021 sono integralmente destinate al pagamento dell'orario straordinario.

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018) dati aggiornati all'elaborazione delle buste paga di maggio 2022

| Anno competenza | Valore del fondo | Fondo utilizzato | Disponibilità |
|-----------------|------------------|------------------|---------------|
| 2020 | 10.946.468,17 | 9.562.148,34 | 1.384.319,83 |

Tabella 2 - Stima fondo da distribuire

| | |
|--|----------------|
| Straordinari 2020 da liquidare a cessati 2022 e successivi | € 384.319,83 |
| Disponibilità per straordinari 2020 | € 1.000.000,00 |
| Costo orario medio | € 16,00 |
| Ore liquidabili 2020 | 62.500 |

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018) - dati aggiornati all'elaborazione delle buste paga di maggio 2022

| Anno competenza | Valore del fondo | Fondo utilizzato | Disponibilità |
|-----------------|------------------|------------------|---------------|
| 2021 | 11.117.933,40 | 9.253.345,71 | 1.864.587,69 |

Tabella 3 - Stima fondo da distribuire

| | |
|--|----------------|
| Straordinari 2021 da liquidare a cessati 2022 e successivi | € 364.587,69 |
| Disponibilità per straordinari 2021 | € 1.500.000,00 |
| Costo orario medio | € 16,00 |
| Ore liquidabili 2021 | 93.750 |

III.2.3 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2020

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo € //
 - Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo € 1.384.319,83
 - Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare € //
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo € 1.384.319,83

Anno 2020

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo € //
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo € 1.864.587,69
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare € //

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

€ 1.864.587,69

III.2.4 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente

III.2.5 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. *Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Parte non pertinente

b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

Parte non pertinente

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:*

Parte non pertinente

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

Parte non pertinente

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni di bilancio e l'eventuale aggiornamento dei costi e delle risorse di competenza in occasione dei CEPA trimestrali.

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi oggetto di certificazione e della spesa complessiva del personale.

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

Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da

evidenza dell'utilizzo dei fondi nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi, con riferimento all'ultima elaborazione di maggio 2022.

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

Le risorse oggetto della presente ipotesi di accordo rientrano nelle disponibilità di risorse residue anno 2020 e anno 2021 e pertanto la loro destinazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio. Esse trovano copertura in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti", anno 2021 e i correlati oneri riflessi previdenziali, a carico dell'Azienda, trovano copertura sotto la voce "D.X) Debiti V/Istituti Previdenziali assistenziali e sicurezza sociale".

Il Direttore Amministrativo
(dott.ssa Michela Conte)

