

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 844 DEL 10/05/2024

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 26 MARZO 2024 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN MATERIA DI "APPROVAZIONE CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2023 E SEGUENTI".

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: 2024 Numero Proposta: 841/24

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 Sara Baldassin

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

Premesso che:

- in data 23.02.2024 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - Approvazione criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato - anno 2023 e seguenti;
- in data 01.03.2024, con nota prot. nr. 20944/2024, ai sensi dell'art. 10, comma 5 del CCNL 23.01.2024 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. 3 del 08.03.2024, 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 26.03.2024 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Approvazione criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato – anno 2023 e seguenti".

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 delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14.03.2013, 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 dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto di prendere atto:

- del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Approvazione criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato - anno 2023 e seguenti", allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- 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;

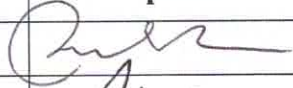
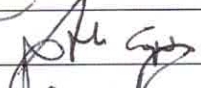
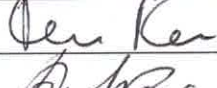
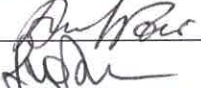
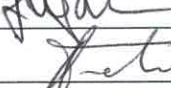
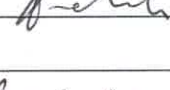
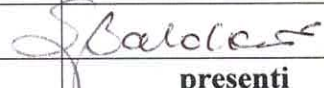
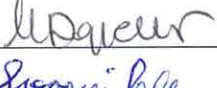
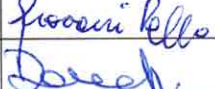
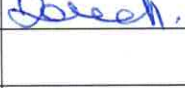
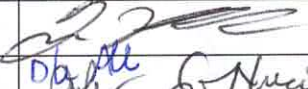
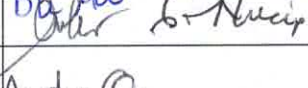
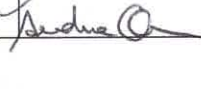
Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “Approvazione criteri per l’assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato – anno 2023 e seguenti” sottoscritto in via definitiva in data 26.03.2024 con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, 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. della Dirigenza dell’Area Sanità;
 - 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 delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. 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.


VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(Sottoscrizione in via definitiva)

Il giorno 26 marzo 2024, alle ore 15.30, presso la Direzione Generale, Sala del Collegio Sindacale, piano mezzanino del P.O. di Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 27224/2024 del 20/03/2024, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Approvazione criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato – anno 2023 e seguenti", siglato in ipotesi il 23 febbraio 2024, preso atto che nella seduta del 08/03/2024 il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (verbale n. 3/2024), procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore della Funzione Territoriale dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per ANAAO ASSOMED	
per CIMO	
per FP CGIL	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL	
per AAROI EMAC	
per FVM	
per FASSID	
per FESMED	

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO – ANNO 2023 e seguenti

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

LE PARTI

RICORDATO che il CCNL dell'Area Sanità triennio 2019-2021 del 23.01.2024 si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 2 comma 5 del CCNQ 10.08.2022;

RICHIAMATO l'art. 9, comma 5, lett. b) del predetto CCNL, in base al quale sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale anche i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, nonché l'art. 70 comma 7, che prevede che la misura della maggiorazione attribuita ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate sia definita in sede di contrattazione integrativa;

RICORDATO che con il CCIA del 19 ottobre 2020 si è data applicazione all'art. 93, comma 2 e art. 93 commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019 per quanto concerne, rispettivamente:

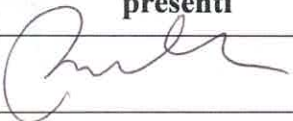
- la correlazione della retribuzione di risultato all'incarico svolto;
- la maggiorazione della retribuzione di risultato non inferiore al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate;

PRESO ATTO che, con CCIA del 29 settembre 2022, sono stati approvati i criteri di distribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato per l'anno 2022;

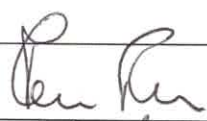
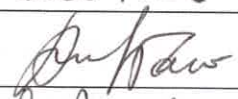
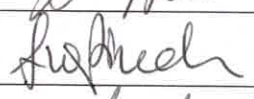
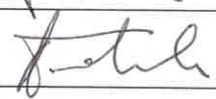
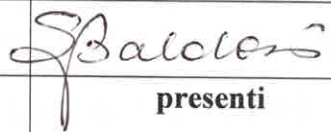
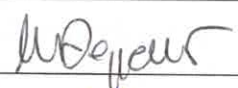
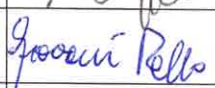
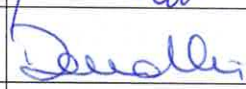
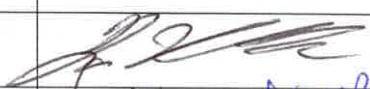
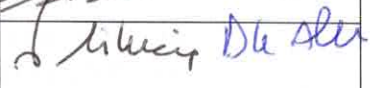
CONCORDANO

1. di confermare nel 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato la quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8 % dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata;
2. di confermare i seguenti criteri applicabili, nell'ordine, qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto la valutazione individuale più elevata superi la percentuale indicata al punto precedente:
 - 1) maggior punteggio attribuito alla UOC come risultato di budget;
 - 2) maggior punteggio ottenuto nella valutazione di un obiettivo specifico indicato in sede di negoziazione di budget;
 - 3) maggior carenza nella dotazione organica calcolata in termini percentuali sulla base delle autorizzazioni regionali non coperte nell'anno precedente rispetto al fabbisogno teorico di dotazione organica;
 - 4) età più giovane
3. di stabilire che, quanto stabilito dal presente accordo sia applicato a decorrere dall'anno 2023 e per gli anni seguenti, sino a nuova diversa determinazione delle parti.

Letto approvato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "M1", "MA", "LP", "Dant", "G. Rello", "P", "K", "PS", "AT", "AL"]

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore della Funzione Territoriale dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per ANAAO ASSOMED	
per CIMO	
per FP CGIL	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL	
per AAROI EMAC	
per FVM	
per FASSID	
per FESMED	






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		23 febbraio 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023 e seguenti, fino a nuova diversa determinazione delle Parti
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario e Direttore ad interim Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7; Direttore della Funzione Territoriale; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7; Organizzazioni sindacali Dirigenza Area Sanità ammesse alla contrattazione ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL FEDERAZIONE CISL MEDICI UIL FPL AAROI EMAC FVM FASSID FESMED Organizzazioni sindacali firmatarie ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL AAROI EMAC FASSID
Soggetti destinatari		Personale Dirigente Area Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Approvazione criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato – anno 2023 e seguenti
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	Con deliberazione n. 259 del 17.02.2023 è stato adottato il Documento delle Direttive 2023.
		Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022 – 2024.

	della retribuzione accessoria	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 2022 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 l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso confermare per l'anno 2023 e seguenti, i criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato ex art. 93 CCNL 19.12.23, precedentemente definiti per l'anno 2022 con CCIA del 29.09.2022.

Tale istituto trova applicazione anche nel nuovo CCNL Area Sanità triennio 2019-2021 del 23.01.2024, art. 70 comma 7, il quale prevede che la misura della maggiorazione attribuita ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate sia definita in sede di contrattazione integrativa.

In particolare, è stata confermata nel 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato la quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8 % dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata. Sono stati inoltre confermati i criteri da applicare qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto la valutazione individuale più elevata superi la predetta percentuale.

I criteri applicabili, nell'ordine, sono i seguenti:

- 1) maggior punteggio attribuito alla UOC come risultato di budget;
- 2) maggior punteggio ottenuto nella valutazione di un obiettivo specifico indicato in sede di negoziazione di budget;
- 3) maggior carenza nella dotazione organica calcolata in termini percentuali sulla base delle autorizzazioni regionali non coperte nell'anno precedente rispetto al fabbisogno teorico di dotazione organica;
- 4) età più giovane.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I fondi contrattuali della dirigenza sanitaria per l'anno 2023 sono stati regolarmente costituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 914 del 01/05/2023 e certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 9 del 14/07/2023.

Con successivo CCIA sottoscritto in data 26/01/2024 sono state destinate ulteriori risorse variabili, provenienti da resti anni precedenti, al fondo per la retribuzione di risultato 2023 ex art. 95 CCNL 19.12.2019, per un importo pari ad € 663.123,70. Tali risorse sono state certificate dal Collegio Sindacale con verbale n. 14 del 13/12/2023.

c) Effetti abrogativi

//

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

L'ipotesi di accordo è coerente con le previsioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale, ai fini della corresponsione degli incentivi ai sensi del d.lgs. 150/2009: la maggiorazione è riservata ai dipendenti che ottengono il punteggio più alto nella valutazione individuale e individua ulteriori criteri per il caso di parità che valorizzano i punteggi ottenuti per i risultati di budget. Inoltre la corresponsione del riconoscimento economico è condizionata alla validazione da parte dell'OIV.

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

Non pertinente.

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

Le risorse vengono finalizzate a riconoscere la maggiorazione della retribuzione di risultato valorizzando i punteggi rilevati annualmente nell'ambito del ciclo della gestione e della performance organizzativa.

- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

//

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico FinanziariaIII.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con l'ipotesi di accordo del 23 febbraio 2024 le Parti hanno trattato e definito il seguente argomento:

- "Approvazione criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato – anno 2023 e seguenti"

I fondi contrattuali della dirigenza sanitaria per l'anno 2023 sono stati regolarmente costituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 914 del 01/06/2023 e certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 9 del 14/07/2023.

Con successivo CCIA sottoscritto in data 26/01/2024 sono state destinate ulteriori risorse variabili, provenienti da resti anni precedenti, al fondo per la retribuzione di risultato 2023 ex art. 95 CCNL 19.12.2019, per un importo pari ad € 663.123,70. Tali risorse sono state certificate dal Collegio Sindacale con verbale n. 14 del 13/12/2023.

I fondi certificati per l'anno 2023 destinati al trattamento accessorio della dirigenza sanitaria ammontano complessivamente a € 16.512.513,11 così distinti:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi – art. 94 CCNL	€ 11.662.953,93
- Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro – art. 96 CCNL	€ 2.270.534,28
- Fondo per la retribuzione di risultato – art.95 CCNL	€ 2.579.024,90

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente.

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente.

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente.

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente.

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente.

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*

Parte non pertinente.

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

Con l'ipotesi di accordo del 22 settembre 2023 le parti hanno inteso confermare per l'anno 2023 e seguenti, i criteri per l'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato ex art. 93 CCNL 19.12.23 precedentemente definiti per l'anno 2022 con CCIA del 29.09.2022.

Tale istituto trova applicazione anche nel nuovo CCNL Area Sanità triennio 2019-2021 del 23.01.2024, art. 70 comma 7, il quale prevede che la misura della maggiorazione attribuita ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate sia definita in sede di contrattazione integrativa;

Sono pertanto confermati, per la distribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato anno 2023 e seguenti, i criteri definiti per l'anno 2022, di seguito riportati:

1. di confermare nel 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato la quota della maggiorazione che verrà attribuita al massimo all'8 % dei dirigenti sanitari che hanno ottenuto la valutazione più elevata;
2. di confermare i seguenti criteri applicabili, nell'ordine, qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto la valutazione individuale più elevata superi la percentuale indicata al punto precedente:
 - 1) maggior punteggio attribuito alla UOC come risultato di budget;
 - 2) maggior punteggio ottenuto nella valutazione di un obiettivo specifico indicato in sede di negoziazione di budget;
 - 3) maggior carenza nella dotazione organica calcolata in termini percentuali sulla base delle autorizzazioni regionali non coperte nell'anno precedente rispetto al fabbisogno teorico di dotazione organica;
 - 4) età più giovane
3. di stabilire che, quanto stabilito dal presente accordo sia applicato a decorrere dall'anno 2023 e per gli anni seguenti, sino a nuova diversa determinazione delle parti.

Tale istituto trova copertura nel fondo per la retribuzione di risultato – art.95 CCNL 19.12.2019 della dirigenza Area Sanità, nei limiti del relativo fondo secondo i criteri definiti in sede di contrattazione, in coerenza con il CCNL di riferimento.

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente.

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente.

Le risorse del trattamento accessorio destinate del presente accordo risultano interamente certificate dal Collegio Sindacale con verbali nn. 9/2023 e 14/2023.

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente.

III.2.6 - 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:*

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi. Pertanto anche le risorse destinate a premialità, secondo gli accordi vigenti, trovano copertura entro i limiti dei relativi fondi nel rispetto dei criteri di attribuzione.

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

le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del dlgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale e la maggiorazione di cui all'art. 93 CCNL 19.12.2019 secondo i criteri definiti dagli accordi aziendali in materia in coerenza con il CCNL. Inoltre, la corresponsione del riconoscimento economico è condizionata alla validazione da parte dell'OIV.

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

I costi del personale imputati al Conto Economico, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane al Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base ad un processo di elaborazione di stima del costo complessivo del personale (con riferimento anche al Piano dei Fabbisogni di Personale) che tiene conto anche delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi, degli obiettivi di costo regionale e della spesa complessiva del personale.

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni 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, dà evidenza della gestione e dell'utilizzo dei diversi fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. Consente altresì di accertare eventuali economie di gestione del fondo.

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

Il costo del personale registrato nel CEPA 4 trimestre 2023, pari ad € 199.605.134 è comprensivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno di riferimento, oltre ai relativi oneri.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti non ancora liquidate sono allocate in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti" 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)