

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 1123 DEL 21/06/2024

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 5 GIUGNO 2024 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ IN MATERIA DI "AGGIORNAMENTO DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE, AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT B) DEL C.C.N.L. 02/11/2022".

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: 1151/24

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 26.03.2024 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. del personale Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett b) del C.C.N.L. 02/11/2022";
- in data 29.04.2024, il contenuto dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stato illustrato all'Organismo Indipendente di Valutazione, che ha valutato positivamente la modifica al sistema di misurazione e valutazione della performance proposta (verbale n. 2 del 2024);
- in data 03.05.2024, con nota prot. nr. 40672/2024, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 02.11.2022 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, la medesima ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stata inviata, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 5 del 15.05.2024, 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 05.06.2024 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett b) del C.C.N.L. 02/11/2022".

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. 14.3.2013, 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 dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett b) del C.C.N.L. 02/11/2022", allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa e 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;

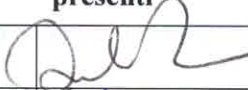
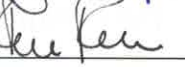
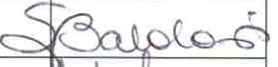
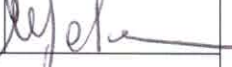
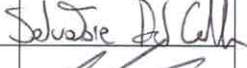
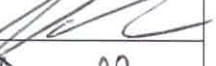
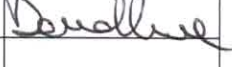
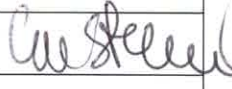
Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett b) del C.C.N.L. 02/11/2022", sottoscritto in via definitiva in data 05.06.2024 dalle OO.SS. del personale Comparto 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. 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 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 5 giugno 2024, alle ore 9.30, presso la sala 150 posti del piano -1 del P.O. Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 50015/2024 del 30/05/2024, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett b) del C.C.N.L. 02/11/2022", siglato in ipotesi il 26/03/2024, preso atto che, nella seduta del 15/05/2024, 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. 5/2024), 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 UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	
per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per la CISL FP Elena Tonelli SALVATORE DEL COLLE	
per la UIL FPL Edoardo Vanin	
per la FP CGIL Lara Donati	
per la NURSIND Oscar Gheno	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	
per la FIALS Giovanni Crestani	
per la RSU: Coordinatore Salvatore Del Colle	

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

AGGIORNAMENTO DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE, AI SENSI DELL'ART.9, COMMA 5, LETT. B) DEL C.C.N.L. 02/11/2022.

[Signature]
Deed

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LE PARTI

PREMESSO che:

- in data 02.11.2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. Comparto Sanità – triennio 2019/2021;
- in data 12.07.2023 è stato sottoscritto in via definitiva il CCIA relativo alla determinazione dei criteri generali del sistema di valutazione della performance e dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana, recepito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28.07.2023;

CONSIDERATA la nota prot. n. 366063 del 06.07.2023 con la quale la Direzione Risorse Umane SSR ha trasmesso la nota ARAN prot. n. 5196 del 04.07.2023 relativa alle modalità per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti, definendo che i contenuti della medesima nota debbano ritenersi estensibili anche alle erogazioni delle quote di premialità al personale del comparto;

EVIDENZIATO che entro il 31 gennaio di ogni anno l'Azienda ULSS7 Pedemontana predispone il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance di durata triennale e aggiornato annualmente. Successivamente al PIAO viene predisposto il Documento delle Direttive, che rappresenta lo strumento di raccordo tra il documento pianificazione pluriennale PIAO e il sistema di budget. La definizione degli obiettivi è strettamente collegata agli obiettivi di salute e funzionamento assegnati annualmente dalla Regione, che vengono recepiti nei documenti di programmazione e declinati nelle schede di budget delle Strutture operative Aziendali la cui contrattazione si conclude "di norma" entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.

ACQUISITI il parere vincolante da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione in data 13 febbraio 2024, che richiama espressamente la nota regionale suddetta, e il parere favorevole del medesimo Organismo in data 29 aprile 2024, anche in relazione alle modifiche proposte con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 26.03.2024;

CONCORDANO quanto segue

1. a decorrere dal 01.01.2024, il paragrafo 4c "*Modalità di erogazione*" del CCIAA 12.07.2023 - relativo alle modalità di erogazione della Quota A delle risorse destinate alla premialità - viene sostituito come segue:

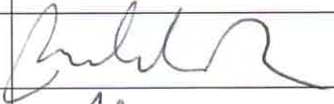
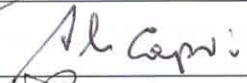
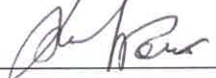
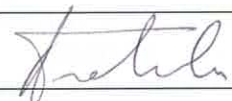
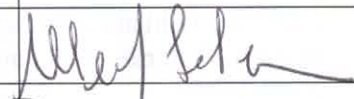
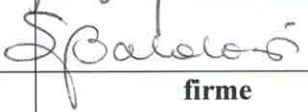
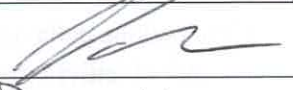
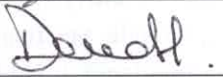
L'erogazione della quota A avverrà:

- per obiettivi infrannuali riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, previa puntuale verifica del raggiungimento del risultato e validazione da parte del competente organismo di valutazione (OIV);
- il riconoscimento economico verrà erogato in tranches mensili a partire da maggio 2024 successivamente alla predetta validazione OIV che avverrà nei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio;
- in caso di verifiche infrannuali negative, l'erogazione sarà sospesa e di tale risultato sarà data comunicazione al dirigente e a tutto il personale afferente all'U.O.;
- in relazione al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi infrannuali necessari all'erogazione della quota di premialità, l'UOC Controllo di Gestione raccoglierà al termine del trimestre di riferimento i dati e li trasmetterà all'OIV per la validazione; una volta comunicati gli esiti, l'UOC Gestione risorse umane provvederà a liquidare le relative quote, secondo le scadenze sopra indicate;

2. di confermare i restanti contenuti del CCIAA 12.07.2023, sino a nuova diversa determinazione delle parti.


3

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	firme
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 Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Calcaterra Francesco	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per CISL FP Elena Tonelli SALVATORE DEL COLLE	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini	
per FIALS Giovanni Crestano	
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	

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		26 marzo 2024
Periodo temporale di vigenza		A decorrere dal 1/1/2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 1 dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 2 dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Gestione Risorse Umane U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dell'U.L.S.S. 7 Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione CISL FP UIL FPL FP CGIL NURSIND NURSING UP FIALS RSU aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP UIL FPL FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett b) del C.C.N.L. 02/11/2022
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	Con deliberazione n. 159 del 29.01.2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - anni 2024-2026 e il Documento delle Direttive 2024.

	comportano la sanzione del divieto di erogazione 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 aggiornare i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9 comma 5, lett. b) del CCNL 02/11/2022, alla luce di quanto previsto dalla nota prot. 366063 del 06/07/2023 della Direzione Risorse Umane SSR e dalla nota ARAN prot. n. 5196 del 04.07.2023, in merito alla modalità per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti, i cui contenuti sono stati ritenuti estensibili anche alle erogazioni delle quote di premialità al personale del comparto.

In particolare, è stato concordato di sostituire, con decorrenza dal 01.01.2024, il paragrafo 4c "Modalità di erogazione" del CCIA 12.07.2023 ("Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance") relativo alle modalità di erogazione della Quota A delle risorse destinate alla premialità, come segue:

"L'erogazione della quota A avverrà:

- *per obiettivi infrannuali riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, previa puntuale verifica del raggiungimento del risultato e validazione da parte del competente organismo di valutazione (OIV);*
- *il riconoscimento economico verrà erogato in tranches mensili a partire da maggio 2024 successivamente alla predetta validazione OIV che avverrà nei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio;*
- *in caso di verifiche infrannuali negative, l'erogazione sarà sospesa e di tale risultato sarà data comunicazione al dirigente e a tutto il personale afferente all'U.O.;*
- *in relazione al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi infrannuali necessari all'erogazione della quota di premialità, l'UOC Controllo di Gestione raccoglierà al termine del trimestre di riferimento i dati e li trasmetterà all'OIV per la validazione; una volta comunicati gli esiti, l'UOC Gestione risorse umane provvederà a liquidare le relative quote, secondo le scadenze sopra indicate".*

Sono stati invece confermati i restanti contenuti del CCIAA 12.07.2023, sino a nuova diversa determinazione delle parti.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Con riguardo alle modalità di utilizzo delle risorse, il CCIA in oggetto non ha previsto modifiche rispetto a quanto già riportato nel precedente accordo del 12.07.2023 relativo alla determinazione dei criteri generali del sistema di valutazione della performance e dei premi correlati alla performance (delib. n. 1257 del 28/07/2023).

c) Effetti abrogativi

Con decorrenza dal 01.01.2024, il paragrafo 4c del CCIA 12.07.2023, nella parte in cui prevede la modalità di erogazione della quota relativa alla performance organizzativa (quota A).

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

Le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del d.lgs. 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale.

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

Non pertinente.

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

L'ipotesi di accordo riguarda la modalità di erogazione della quota di premialità correlata alla performance organizzativa.

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

//



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott.ssa Michela Conte)

Relazione Tecnico Finanziaria

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

Con l'ipotesi di accordo del 26 marzo 2024 le Parti hanno trattato e definito il seguente argomento:

- "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) del C.C.N.L. 02/11/2022.

I fondi contrattuali dell'Area del Personale del Comparto Sanità - CCNL 02/11/2022, sono stati costituiti in via provvisoria per l'anno 2024, con deliberazione del Direttore Generale n. 707 del 18/04/2024 e successiva n. 723 del 19/04/2024 di correzione di errore materiale e sottoposti a certificazione del Collegio Sindacale contestualmente alla presente.

I fondi sottoposti a certificazione per l'anno certificati 2024, destinati al trattamento accessorio del personale del Comparto Sanità, ammontano complessivamente a € 22.495.634,00 così distinti:

- | | |
|---|---------------|
| - art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" | |
| 11.493.189,01 | |
| - art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" | 11.002.444,99 |

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 26 marzo 2024 le Parti hanno trattato e definito il seguente argomento:

- "Aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) del C.C.N.L. 02/11/2022.

L'ipotesi di accordo in oggetto modifica nello specifico il paragrafo 4c "Modalità di erogazione" del CCIA sottoscritto in data 12/07/2023 relativo alla determinazione dei criteri generali del sistema di valutazione della performance e dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana, recepito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28/07/2023;

La modifica nasce dall'esigenza di estendere anche al personale del comparto sanità i medesimi criteri di corresponsione delle quote di premialità già previsti per la dirigenza, secondo i principi contenuti nella nota ARAN prot. n. 5196/2023 trasmessa dalla Direzione Risorse Umane SSR con prot. n. 366063/2023.

Pertanto, a decorrere dal 01.01.2024, il paragrafo 4c "Modalità di erogazione" del CCIAA 12.07.2023 - relativo alle modalità di erogazione della Quota A delle risorse destinate alla premialità - viene sostituito come segue:

L'erogazione della quota A avverrà:

- *per obiettivi infrannuali riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, previa puntuale verifica del raggiungimento del risultato e validazione da parte del competente organismo di valutazione (OIV);*
- *il riconoscimento economico verrà erogato in tranches mensili a partire da maggio 2024 successivamente alla predetta validazione OIV che avverrà nei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio;*
- *in caso di verifiche infrannuali negative, l'erogazione sarà sospesa e di tale risultato sarà data comunicazione al dirigente e a tutto il personale afferente all'U.O.;*
- *in relazione al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi infrannuali necessari all'erogazione della quota di premialità, l'UOC Controllo di Gestione raccoglierà al termine del trimestre di riferimento i dati e li trasmetterà all'OIV per la validazione; una volta comunicati gli esiti, l'UOC Gestione risorse umane provvederà a liquidare le relative quote, secondo le scadenze sopra indicate;*
- *di confermare i restanti contenuti del CCIAA 12.07.2023, sino a nuova diversa determinazione delle parti.*

Tale istituto trova copertura nel Fondo premialità e condizioni di lavoro - ex art. 103, CCNL 02/11/2022, nei limiti delle risorse ad esso destinate secondo i criteri definiti dal vigente CCIA sottoscritto in data 12/07/2023, in coerenza con il CCNL di riferimento. La modifica di cui al paragrafo 4c non incide sui criteri di calcolo fissati dal CCIA ma solamente sulle modalità di erogazione della performance.

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

Parte non pertinente accordi

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

L'istituto trova copertura nel Fondo premialità e condizioni di lavoro - ex art. 10, CCNL 02/11/2022, nei limiti delle risorse ad esso destinate secondo i criteri definiti dal vigente CCIA sottoscritto in data 12/07/2023, in coerenza con il CCNL di riferimento.

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, secondo le regole del CCNL di riferimento e della contrattazione integrativa aziendale.

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

Le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale. Con l'accordo del 12/07/2023 sono stati definiti i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi ad essa correlati. Con l'ipotesi in oggetto si è provveduto ad aggiornare le modalità di erogazione della Quota A delle risorse destinata alla premialità, secondo le recenti disposizioni in materia di "corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti estese anche all'erogazione delle quote di premialità al personale del comparto". I premi sono liquidati con cadenza mensile a partire dal mese di maggio c.ca, con verifiche sullo stato di avanzamento degli obiettivi infrannuali riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, nella misura massima della quota A, previa verifica del raggiungimento dei risultati e validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione (OIV).

Il saldo della premialità (quota B) avviene previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali ed acquisita la validazione della Relazione sulle performance 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 programmatica della gestione

I costi del personale imputati al Bilancio Economico di Previsione dell'Azienda, 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.

In fase di chiusura dell'esercizio l'UOC Gestione Risorse Umane comunica al Bilancio, per le necessarie contabilizzazioni, tutte le spettanze maturate dal personale nell'anno di riferimento e non ancora liquidate, distinte per area professionale.

L'importo degli accantonamenti per rinnovi contrattuali viene iscritto sulla base dei dati trasmessi da Azienda Zero in allegato alla circolare di istruzioni contabili

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi contrattuali 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 della gestione e dell'utilizzo dei diversi fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. In sede di chiusura dell'esercizio l'UOC Gestione Risorse Umane di concerto con l'UOC Contabilità e Bilancio procede alla verifica dei costi sostenuti nell'esercizio, dei debiti verso dipendenti per spettanze non ancora liquidate, dei costi maturati e dei "residui" contrattuali che saranno allocati in Bilancio tra i debiti per retribuzioni in relazione agli istituti contrattuali cui fanno riferimento.

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

Le previsioni di costo del personale registrate nel Consuntivo 2023, pari a 200.730.659,70, ricomprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti rilevate nel Modulo I e non ancora liquidate sono invece 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)