

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 2050 DEL 01/12/2023

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

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

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 16 NOVEMBRE 2023 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI “CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT C) DEL C.C.N.L. COMPARTO SANITA' 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: 2023 Numero Proposta: 2126/23

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:

- in data 13.09.2023 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:
 - Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022";
- in data 31.10.2023 con nota prot. nr. 91740/23, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 02.11.2022 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. 13 dell'8.11.2023, 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 16.11.2023 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022".

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 "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022", 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;

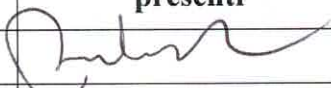
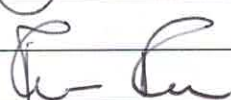
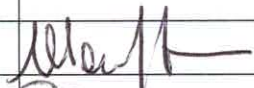
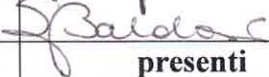
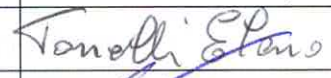
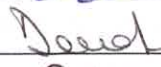
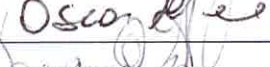
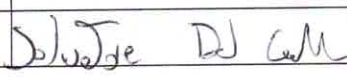
Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “Criteri per la definizione delle progressioni economiche all’interno delle aree ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022” sottoscritto in via definitiva in data 16.11.2023 dalle 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 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 16 novembre 2023 alle ore 9.30, presso la Sala 150 posti sita al piano -1 del P.O. di Bassano del Grappa, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area Comparto Sanità e la RSU, convocate con nota prot. n. 94341 del 9 novembre 2023 per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale in materia di *Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022*, siglato in ipotesi il 13 settembre 2023, preso atto che nella seduta dell'8 novembre 2023 il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi (verbale n. 13) attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio.

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 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.:	presenti
per CISL FP Elena Tonelli	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini BERGAMINI GABRIELE	
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU	



LE PARTI

PREMESSO che l'art. 19 del CCNL 2/11/2022 "al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti" prevede l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico";

EVIDENZIATO che:

- con deliberazione n. 1010 del 16/06/2023 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata, certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 8 del 22 giugno 2023:

Fondi anno 2023	valore fondo	di cui stima incremento DL Calabria
F.do ex art. 102 CCNL 02.11.2022 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 11.468.615,10	€ 640.266,48
F.do ex art. 103 CCNL 02.11.2022 premialità e condizioni di lavoro	€ 10.976.321,38	€ 680.643,72

CONCORDANO

di stabilire i seguenti criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (d'ora in poi DEP) ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2/11/2022:

a) REQUISITI DI ACCESSO:

a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all' art. 1 del CCNL 2/11/2022 dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;

a.2) non avere beneficiato di progressione economica negli ultimi 3 anni;

a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2021-2022; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'DB' and 'Ciof' below it in the center, and several other initials on the right.

a.4) non aver avuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;

a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

b) CRITERI E PUNTEGGI:

b.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (**massimo 60 punti**):

Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-28	60
27-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

b.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica è il seguente (**massimo 40 punti**):

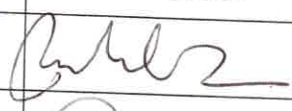
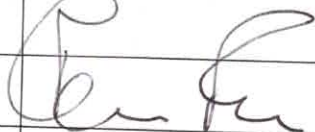
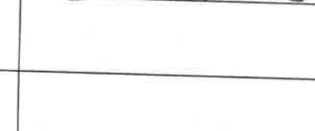
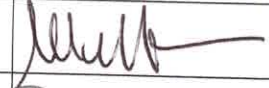
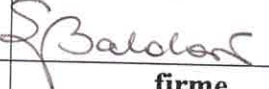
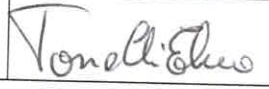
Fascia economica	Punteggio assegnato
0	4,0
1	3,6
2	3,2
3	2,7
4	2,2
5	1,7
6	1,2

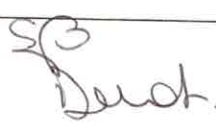
c) GRADUATORIE:

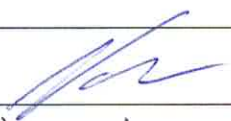
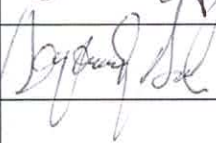
20
R
C
3
Danah
M
Sol
G
ef

- c.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;
- c.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;
- c.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;
- c.4) i criteri per la valutazione dell'esperienza formativa saranno oggetto di successivi accordi;
- c.5) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2023 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
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.:	
per CISL FP Elena Tonelli	

per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	Donati
per NURSIND Oscar Gheno	Oscar Gheno
per NURSING UP Guerrino Silvestrini <i>BERTANIN CARMELE</i>	
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU	Salvatore Di Gali

Sok






cristian







Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

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

Data sottoscrizione	13 settembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
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 dell'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 FP FP CGIL NURSIND NURSING UP RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dai contratti integrativi	• Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. comparto Sanità 02.11.2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno
	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

successivi alla contrattazione		
		Con deliberazione n. 259 del 17.02.2023 è stato adottato il Documento delle Direttive 2023.
	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. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 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 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 "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. comparto Sanità 02.11.2022."

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso definire i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 CCNL Comparto Sanità 02.11.2022.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I Fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata, e definiti in via provvisoria con deliberazione n. 1010 del 16/06/2023, verranno utilizzati per finanziare i DEP secondo i criteri che seguono.

a) REQUISITI DI ACCESSO:

a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all' art. 1 del CCNL 2/11/2022 dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;

a.2) non avere beneficiato di progressione economica negli ultimi 3 anni;

a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2021-2022; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;

a.4) non aver avuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;

a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

b) CRITERI E PUNTEGGI:

b.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal

servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (massimo 60 punti):

Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-28	60
27-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

b.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica è il seguente (massimo 40 punti):

Fascia economica	Punteggio assegnato
0	4,0
1	3,6
2	3,2
3	2,7
4	2,2
5	1,7
6	1,2

c) GRADUATORIE:

c.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

c.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

c.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

c.4) i criteri per la valutazione dell'esperienza formativa saranno oggetto di successivi accordi;

c.5) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2023 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

c) Effetti abrogativi

//

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

Non pertinente

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

Le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023 sono avviate secondo i criteri definiti dalla contrattazione nazionale e aziendale con selezione in base alla valutazione individuale annuale e all'esperienza professionale maturata.

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

Non pertinente.

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

h) Effetti abrogativi

//

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

//

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


Dot. ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

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

Oggetto della presente relazione tecnica finanziaria sono le ipotesi di accordo sottoscritte in data 13 settembre 2023 aventi ad oggetto:

- Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022.
- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2023, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti.

Le risorse 2023 oggetto di accordi trovano copertura nei fondi contrattuali 2023 costituiti in via provvisoria con deliberazione n. 1010 del 16/06/2023 – CCNL 2/11/2022 Area del Personale del Comparto Sanità – come certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 8 del 22 giugno 2023.

Si rappresentano nelle successive sezioni le risorse costituite in via provvisoria per la contrattazione integrativa aziendale 2023, artt. 102 e 103 CCNL 2/11/2022. I valori consolidati dei fondi contrattuali 2022 ex artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018, confluiscono ai nuovi ai sensi artt. 102 e 103 secondo CCNL:

- art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"
- art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro"

ANNO 2023

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

Anno 2023 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022

Risorse storiche consolidate al 31/12/2022

Art. 102 c. 2 lettera a) risorse destinate a indennità di Incarico e indennità di coordinamento già ad esaurimento	609.439,25
Art. 102 c. 2 lettera b) risorse destinate a indennità ex art. art. 86 c.5 CCNL 21/05/2018	4.337,76
Art. 102 c. 2 lettera c) risorse destinate a indennità IQP e IPS	3.255.850,56
Art. 102 c. 2 lettera d) consolidamento ex fasce retributive a copertura dei DEP attribuiti ex art. 99, co.3, lett.b) compresi assegni ad p. e risorse ex art. 101 c. CCNL 2019/21 al 31.12.2022	6.360.547,40
Art. 102 c. 2 lettera e) diff. tabellari tra D-Ds a copertura DEP - € 1.825,42x65 unità Ds	118.652,30
Art. 102 c. 5 Ccnl 19-21 - increm. dal 01/01/2022 - € 145,53x3295 unità secondo TAB 1 Conto annuale personale T.I.	479.521,35

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Art. 102 c. 3 lett. a) - RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n confluisce all'anno n+1)	€ a consuntivo
Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" - Finanziamento regionale per nuove assunzioni (stimato uguale la 2022)	€ 640.266,48

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 11.468.615,10

Anno 2023 – Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022

Risorse storiche consolidate al 31/12/2022

Art. 103 c. 2 lettera a) ex fondo condizioni lavoro e incarichi al netto delle quote art. 102 c.2 lett. a) b) e c) comprese risorse ex art. 101 c. 1 CCNL 2019/21 al 31/12/2022	6.306.851,78
Art. 103 c. 2 lettera b) ex fondo premialità e fasce al netto delle quote art. 102 c.2 lett. d)	3.507.250,81
Art 103 c. 7 Ccnl 19-21 – incremento dal 01/01/2022 - € 68,41x3295 unità secondo TAB 1 Conto annuale personale T.I.	225.410,95
Art. 103 co. 8 indennità Art. 107 c. 4 CCNL 19-21 - Risorse indennità PS DGRV 1639/2022	256.164,12

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" - Finanziamento regionale per nuove assunzioni (stimato uguale la 2022)	€ 680.643,72
--	--------------

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 10.976.321,38

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Anno 2023 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022

Nulla da rilevare in sede di previsione 2023

Anno 2023 – Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022

Ipotesi di CCIA del 13/09/2023 – destinazione residui ex F.do art. 81 CCNL 2018	€ 320.000,00
---	--------------

Totale risorse variabili € 320.000,00

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

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica sono state operate le decurtazioni D.Lgs 25 maggio 2017 n.75, articolo 23, comma 2, che stabilisce quale limite di spesa annuale il salario accessorio complessivamente speso per il 2016, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria).

Rientrano nella presente sezione le somme relative ai risparmi RIA del personale cessato, ex art. 102 CCNL 2/11/2022. L'importo è quantificato a consuntivo e interamente azzerato per effetto dei limiti del decreto

legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e pertanto non può essere portato ad incremento dei relativi fondi contrattuali.

Tra le indisponibilità del fondo rientrano le quote determinate i sensi dell'art. 71, comma 1, L. 133/2008 (c.d. legge Brunetta) che detta disposizioni circa il trattamento economico dei dipendenti in caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni. L'importo annuale da rendere indisponibile è calcolato a consuntivo e riportato in calce alla tabella fondi.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 22.444.936,48*
al netto delle decurtazioni D.Lgs 75/2017:	
-F.do Incarichi, progressioni e indennità 11.468.615,10	
-F.do Premialità e condizioni lavoro 10.976.321,38	
Totale risorse variabili Ipotesi CCIAA 13/09/2023	€ 320.000,00
Totale Fondo 2023	€ 22.764.936,48

**di cui € 22.444.936,48 certificati con verbale n. 8 del 22 giugno 2023 in sede di costituzione fondi*

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

Si rappresentano di seguito le quote del Fondo 2023 non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque destinate al finanziamento di istituti contrattuali che non possono essere oggetto di negoziazione per la loro natura obbligatoria secondo il CCNL vigente, quali ad esempio: indennità professionale specifica, indennità di qualificazione professionale, indennità legate a particolari condizioni di lavoro, lavoro straordinario, ecc.

Le risorse del fondo destinate al finanziamento degli incarichi di funzione (ex indennità di funzione e coordinamento) che presentano ad oggi una proiezione di spesa 2023 pari ad € 2.886.740,46, e le risorse del fondo destinate al finanziamento dei differenziali economici (ex fasce retributive storiche) che presentano ad oggi una proiezione di spesa 2023 pari ad € 6.031.923,18 sono trattate nella successiva "Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo" unitamente alle risorse destinate ai premi correlati alla performance, secondo le ipotesi di accordo del 13/09/2023

Le destinazioni di seguito specificate tengono inoltre conto di eventuali altri accordi in essere in Azienda e dell'effettiva proiezione dei costi al 09/2023 in base al monitoraggio della spesa del personale.

Anno 2023:

Fondo incarichi, progressioni econ. e ind. profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022	
DIFFERENZIALE ECONOMICO	
INCARICHI DI FUNZIONE (EX IND. FUNZIONE/EX COORDINAMENTO)	
Ex INDENN. QUALIF. PROF.	329.865,31
INDENN. PROF. SPECIF.	876.965,69

Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO/RISCHIO/DISAGIO	4.546.838,57
PREMIALITA'	
LAVORO STRAORDINARIO	2.129.482,81

Differenziale economico /ex Fascia retributiva superiore: risorse del fondo art 102 utilizzate per la remunerazione delle ex fasce retributive e differenziali retributivi ai sensi dell'art. 102, comma 2, lett. d) CCNL 2/11/2022.

Nella successiva sezione si dà evidenza delle risorse destinate al finanziamento dei differenziali economici di professionalità di cui al citato articolo.

Indennità di Funzione/ex Coordinamenti: risorse del fondo art. 102 destinate alla remunerazione delle indennità di funzione ed ex coordinamento comprensive dell'indennità art 102 comma 2, lett. b) - ex risorse art. 86, comma 5, CCNL 2018 – che dal 01/01/2023 viene soppressa e ricompresa nel valore della componente fissa degli incarichi di media ed elevata complessità in godimento.

Nella successiva sezione si dà evidenza delle risorse destinate al finanziamento dei nuovi incarichi di funzione istituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1219 del 14/07/2023, ai sensi dell'art. 24 e seguenti CCNL 2/11/2022.

Ex Indennità di qualificazione professionale e Indennità professionali specifiche: comprende le indennità art. 102, comma 2, lett. c) CCNL 2/11/2022, come disciplinata dal precedente CCNL 21.05.2018, art. 80 comma 2, lett. b2) e b3),

Indennità condizioni di lavoro turno/rischio disagio: voci destinate alla remunerazione delle indennità turno/rischio a carico del fondo art. 103, come disciplinate dal Titolo X - Capo III Sistema Indennitario CCNL 2/11/2022.

Straordinario: voce del fondo art. 103 destinata alla remunerazione di situazioni di lavoro eccezionali ai sensi del Titolo IV - Capo II Istituti dell'orario del lavoro CCNL 2/11/2022.

Premialità: risorse del fondo destinate alla remunerazione delle performance organizzative e individuale ai sensi dell'art. 103, comma 9, lett. c) CCNL 2/11/2022 con attribuzione di un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022.

Nella successiva sezione si dà evidenza delle risorse destinate alla remunerazione delle performance organizzative e individuale secondo l'accordo aziendale sottoscritto in data 12 luglio 2023.

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

Con le ipotesi di accordo del 13 settembre 2023, le parti hanno inteso definire:

- a) Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5,

lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022.

- b) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2023, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti.

Con gli accordi sopra indicati sono stati definiti i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2/11/2022.

L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dei DEP, sono state quantificate in sede di accordo in € 6.700.000 a valere sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, art. 102 CCNL 2/11/2022.

Si riportano di seguito i criteri definiti per l'assegnazione dei DEP 2023:

a) **REQUISITI DI ACCESSO:**

- a.1) *essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all' art. 1 del CCNL 2/11/2022 dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;*
- a.2) *non avere beneficiato di progressione economica negli ultimi 3 anni;*
- a.3) *non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2021-2022; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;*
- a.4) *non aver avuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;*
- a.5) *non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.*

b) **CRITERI E PUNTEGGI:**

b.1) *una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (massimo 60 punti):*

Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-28	60
27-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

b.2) *una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o*

corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica è il seguente (massimo 40 punti):

Fascia economica	Punteggio assegnato
0	4,0
1	3,6
2	3,2
3	2,7
4	2,2
5	1,7
6	1,2

c) **GRADUATORIE:**

c.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

c.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

c.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

c.4) i criteri per la valutazione dell'esperienza formativa saranno oggetto di successivi accordi;

c.5) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2023 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

Con accordo del 13 settembre sono, inoltre, state destinate le seguenti risorse:

- **€ 3.224.000** a valere sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, art. 102 CCNL 2/11/2022 per il finanziamento dei nuovi incarichi di funzione organizzativa e professionali istituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1219 del 14/07/2023, ai sensi dell'art. 24 e seguenti CCNL 2/11/2022: La delibera riporta altresì la mappatura aziendale degli incarichi con relativa graduazione, finalizzata alla determinazione del valore economico dell'incarico stesso. Con deliberazione 1196 del 14/07/2023 è stato inoltre adottato il regolamento per l'attuazione delle disposizioni relative all'istituto degli incarichi di posizione e di funzione di cui all'art. 24 CCNL 2/11/2022.
- **€ 4.300.000** a valere sul Fondo premialità e condizioni di lavoro, art. 103 CCNL 2/11/2022 per il finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale. Risulta pertanto confermato l'importo precedentemente quantificato in base al CCIA siglato il 12/07/2023 in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per

l'attribuzione dei premi correlati alla performance", certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 8 del 22/06/2023 e acquisito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28/07/2023.

- € 320.000 provenienti da risorse residue relative a precedenti annualità del Fondo ex art. 81 Fondo premialità e fasce CCNL 21/05/2018 ad incremento del Fondo premialità e condizioni di lavoro, art. 103 CCNL 2/11/2022 per finanziare e valorizzare le seguenti attività per l'anno 2023:

a) *riconoscimento della flessibilità lavorativa per spostamenti temporanei superiori a 15 km con assegnazione di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna) e fino ad un numero massimo di accessi pari a 6, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della Direzione Professioni Sanitarie, sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione, secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);*

b) *chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);*

c) *riconoscimento dell'impegno e partecipazione a progetti strategici al raggiungimento degli obiettivi posti dall'attività progettuale (ad esempio: recupero delle liste d'attesa, avvio di nuovi servizi,...), anche con resa oraria aggiuntiva, e con prioritario utilizzo di eventuali specifiche risorse regionali utilizzabili per le medesime finalità.*

1. *di confermare, per le iniziative di cui al precedente punto 3., lett a), b), c), la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015, e successivamente confermato con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 18 ottobre 2022, con la precisazione che in sede di rendicontazione di tali attività sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00;*
2. *di stabilire che nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2023 e seguenti, l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2024 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA sottoscritto in data 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa sindacale;*
3. *di stabilire che, qualora la Regione del Veneto assegni nuove risorse a valere per l'intero anno 2023 per finanziare le attività sopra descritte, le parti potranno, previa intesa, rivedere l'assegnazione dei residui oggetto del presente accordo.*

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

Le risorse non ancora destinate saranno oggetto di successivi accordi

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

Anno 2023

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 7.883.152,38
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 14.544.000,00
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 337.784,10

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione € 22.764.936,48

**di cui € 22.444.936,48 certificato con verbale n. 8 del 22 giugno 2023 in sede di costituzione fondi*

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 quali ad esempio, indennità, incarichi di funzione, progressioni economiche, produttività, ecc., sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi, secondo le regole del CCNL di riferimento e della contrattazione integrativa aziendale.

Con l'ipotesi di accordo del 13/09/2023 sono stati destinati € 3.224.000 per il finanziamento dei nuovi incarichi di funzione organizzativa e professionali istituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1219 del 14/07/2023, ai sensi dell'art. 24 e seguenti CCNL 2/11/2022. La delibera riporta altresì la mappatura aziendale degli incarichi con relativa graduazione, finalizzata alla determinazione del valore economico dell'incarico stesso. Con deliberazione 1196 del 14/07/2023 è stato inoltre adottato il regolamento per l'attuazione delle disposizioni relative all'istituto degli incarichi di posizione e di funzione di cui all'art. 24 CCNL 2/11/2022.

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, in coerenza con la disciplina contrattuale vigente (art. 103 CCNL 2/11/2022).

In data 12/07/2023 è stato siglato il CCIA in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 8 del 22/06/2023 e acquisito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28/07/2023. Con l'ipotesi di accordo del 13/09/2023 si conferma di destinare all'istituto in parola l'importo preventivato nel CCIA del 12/7/2023 di € 4.300.000.

I premi legati alla performance sono liquidati con cadenza mensile, con verifiche sullo stato di avanzamento degli obiettivi, nella misura massima della quota A (acconto), e il saldo (quota B) previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali ed acquisita la validazione della Relazione sulle performance da parte dell'organismo Indipendente di valutazione (OIV).

L'attribuzione degli incentivi correlati alla valorizzazione delle attività assicurate per l'anno 2023 cui sono stati destinati € 320.000, avviene su conforme rendicontazione, da parte del Dirigente responsabile, dell'esecuzione delle attività previste, così come delineate nelle allegate schede a) - b) - c) dell'ipotesi di accordo del 13/09/2023. La corresponsione del compenso al personale interessato è subordinata all'approvazione della rendicontazione delle attività svolte da parte del Comitato Progetti Aziendale e dalla successiva validazione dell'OIV.

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

Con l'ipotesi di accordo del 13/09/2023 è stata avviata la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023 in attuazione degli artt. 23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente (art. 19 CCNL 2/11/2022).

L'ipotesi di accordo ha stabilito i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per l'anno 2023, destinando al finanziamento dell'istituto complessivamente € 6.700.000.

L'ipotesi di accordo prevede altresì che, a fronte di minori risorse disponibili del Fondo premialità e condizioni lavoro, dal 1 gennaio 2024 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa

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

Si riepilogano in sintesi le risorse costitutive del Fondo anno 2023 e anno 2022 e relativa programmazione di utilizzo:

	Anno 2022	Anno 2023
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	22.444.936,48	22.444.936,48
Totale risorse variabili	278.503,00	320.000,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	22.723.439,48	22.764.936,48

Totale destinazioni non disponibili/non regolate esplicitamente dal Ccia	10.934.197,84*	7.883.152,38
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	11.446.111,31	14.544.000,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	343.130,33	337.784,10
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	22.723.439,48	22.764.936,48

* Importo comprensivo di IQP (€ 2.430.445,15) che dal 2023 con il nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL 2/11/2022 spetta a tutti i dipendenti esclusi quelli dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari in quanto destinatari di indennità di funzione (base, media, elevata complessità)

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 Bilancio di Previsione 2023, 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, da 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

Le previsioni di costo del personale registrate nel CEPA T3, pari ad € 199.555.769, ricomprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti 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)