

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 1834 DEL 10/10/2025

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

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

Assume le funzioni di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria U.L.S.S. n. 7 Pedemontana il Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte, delegato dal Direttore Generale dott. Carlo Bramezza come da delibera n. 603 del 23/3/2024

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 10 SETTEMBRE 2025 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2025, AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT A) DEL C.C.N.L. 02.11.2022".

per IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott.ssa Michela Conte

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.

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 09/07/2025 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 Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022"*;
- in data 24/07/2025, con nota prot. nr. 70069/25, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del C.C.N.L. 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. 8 del 28/07/2025, 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 10/09/2025, le parti hanno provveduto alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) 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. 14/03/2013, n. 33, dispone inoltre la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché delle relazioni 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 di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) 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, 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 di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022*”, sottoscritto in via definitiva in data 10/09/2025 con le OO.SS. del Comparto Sanità e la 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 U.O.C. Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. del 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 10 settembre 2025, alle ore 14.30, presso la sala Convegni al secondo piano del Centro Polifunzionale Thiene - Boldrini, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 82757 del 04/09/2025, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022", siglato in ipotesi in data 09/07/2025, preso atto che, nella seduta del 28/07/2025, il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (verbale n. 8 del 2025), 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 Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore f.f. UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Manola Milan	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
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, Gabriele Bergamin	
per FIALS	
per RSU il coordinatore Laura Pauletto	

LE PARTI

PREMESSO che, con deliberazione n. 993 del 30/05/2025, sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata, certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 6 del 06/06/2025:

Fondi anno 2025	valore fondo	di cui stima incremento DL Calabria
F.do ex art. 102 CCNL 02.11.2022 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 11.650.798,36	€ 822.449,74
F.do ex art. 103 CCNL 02.11.2022 premialità e condizioni di lavoro	€ 11.489.994,58	€ 874.316,04

CONDIVISA la necessità di definire la destinazione delle risorse disponibili nei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del C.C.N.L. 02.11.2022;

CONCORDANO

1. di destinare, a valere sul Fondo ex art. 102 CCNL 02.11.2022 “incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”, anno 2025:

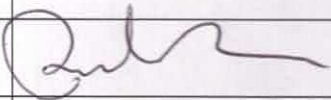
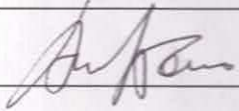
- € 3.050.000,00 per finanziare gli incarichi di funzione;
- € 7.150.000,00 per finanziare i “differenziali economici di professionalità”;

2. di destinare, a valere sul Fondo ex art. 103 CCNL 02.11.2022 “premialità e condizioni di lavoro”, anno 2025:

- € 4.500.000,00 per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

3. di stabilire che, a partire dalla premialità anno 2025 fino a nuova diversa determinazione delle parti, eventuali residui della quota di cui al punto 2 saranno finalizzati all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione aziendale.

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. Francesco Calcaterra	
Direttore f.f. UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Manola Milan	<i>Manola Milan</i>
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	<i>Sara Baldassin</i>
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per CISL FP Elena Tonelli, Salvatore Del Colle	<i>Elena Tonelli</i>
per UIL FPL Edoardo Vanin	<i>Edoardo Vanin</i>
per FP CGIL Lara Donati	<i>Lara Donati</i>
per NURSIND Oscar Gheno	<i>Oscar Gheno</i>
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	<i>Guerrino Silvestrini</i>
per FIALS	
per RSU il coordinatore Laura Pauletto	<i>Laura Pauletto</i>

MP *OS*
AK *Donati*

Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. del Comparto Sanità in materia di “Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022”.

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	9 luglio 2025
Periodo temporale di vigenza	2025
Composizione della delegazione trattante	<p>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</p> <p>Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione CISL FP UIL FPL FP CGIL NURSIND NURSING UP FIALS RSU aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP UIL FPL FP CGIL NURSIND NURSING UP</p>
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l’Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dai contratti integrativi	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett a) 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 comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n. 143 del 31.01.2025, è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 e il Documento delle Direttive 2025.
		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 2024 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 ripartire le risorse disponibili per l'anno 2025 all'interno dei Fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del medesimo C.C.N.L.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato:

1. di destinare, a valere sul Fondo ex art. 102 CCNL 02.11.2022 "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", anno 2025:

- € 3.050.000,00 per finanziare gli incarichi di funzione;
- € 7.150.000,00 per finanziare i "differenziali economici di professionalità";

2. di destinare, a valere sul Fondo ex art. 103 CCNL 02.11.2022 "premierità e condizioni di lavoro", anno 2025:

- € 4.500.000,00 per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

3. di stabilire che, a partire dalla premierità anno 2025 fino a nuova diversa determinazione delle parti, eventuali residui della quota di cui al punto 2 saranno finalizzati all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione aziendale.

c) Effetti abrogativi

//

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

Le risorse destinate a premierità 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 02/11/2022) e con quanto previsto dal CCIA del 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.

Le parti, con l’ipotesi in oggetto, hanno destinato al fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 2/11/2022 l’importo di € 4.500.000,00, prevedendo che eventuali residui della quota destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale siano finalizzati all’incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione aziendale.

- 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)

La retribuzione di risultato è assegnata in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale, in coerenza con il C.C.N.L. e con i contratti integrativi aziendali vigenti.

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

Non pertinente.



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Michela Conte



Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. del Comparto Sanità in materia di “Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022”.

Relazione Tecnico Finanziaria

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

Oggetto della presente relazione tecnica finanziaria è l’ipotesi di accordo sottoscritta in data 9 luglio 2025 avente ad oggetto:

- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022.

Le risorse oggetto di accordo trovano copertura nei fondi contrattuali 2025 CCNL 2/11/2022 - Area del Personale del Comparto Sanità, costituiti in via provvisoria con deliberazione n. 993 del 30/05/2025 e certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 6 del 06/06/2025, nei seguenti valori:

Fondi anno 2025	valore fondo	di cui stima incremento DL Calabria
F.do ex art. 102 CCNL 02.11.2022 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 11.650.798,36	€ 822.449,74
F.do ex art. 103 CCNL 02.11.2022 premialità e condizioni di lavoro	€ 11.489.994,58	€ 874.316,04
Totale	€ 23.140.792,94	€ 1.696.765,78

III.1 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.1.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si tratta delle risorse del fondo 2025 non disciplinate in modo specifico dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione, oppure destinate al finanziamento di istituti contrattuali già perfezionati sotto il profilo giuridico, anche se di natura pluriennale.

Inoltre, vi rientrano le risorse vincolate a istituti espressamente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, che pertanto non possono essere oggetto di trattativa integrativa. Alcuni esempi:

Differenziali economici di professionalità: risorse del fondo art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” CCNL 2/11/2022 utilizzate per la remunerazione dei differenziali

economici acquisiti dal 01/01/2023 e delle ex fasce retributive di cui all'art. 102, comma 2, lett. d) CCNL 2/11/2022;

Indennità di funzione correlata agli incarichi: risorse del fondo art. 102 CCNL 2/11/2022 destinate alla remunerazione delle indennità di funzione di cui al Titolo III – Capo III CCNL. Con decorrenza 01/01/2023, il valore dell'indennità parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità assorbe e ricomprende l'eventuale valore delle indennità ex coordinamento - già ad esaurimento, di cui all'art. 21 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018 (€ 1.678,48) e l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art 102 comma 2, lett. b), ex risorse art. 86, comma 5, CCNL 21/05/2018 (€ 309,84);

Indennità di qualificazione professionale e Indennità professionali specifiche: risorse del fondo art. 102, comma 2, lett. c) CCNL 2/11/2022, disciplinate dagli articoli 99, comma 3, lettera c) e 108 CCNL;

Indennità correlate alle condizioni di lavoro turno/rischio disagio: risorse del fondo art. 103 “Fondo premialità e condizioni lavoro” CCNL 2/11/2022 destinate alla remunerazione delle indennità di cui al Titolo X - Capo III “Sistema Indennitario”;

Lavoro straordinario: risorse del fondo art. 103 CCNL 2/11/2022 destinata alla remunerazione di situazioni di lavoro eccezionali, ai sensi dell'art. 47 “Lavoro straordinario”, Titolo IV - Capo II “Istituti dell'orario del lavoro” CCNL 2/11/2022;

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale: risorse del fondo art. 103 CCNL 2/11/2022 destinate alla remunerazione delle performance organizzative e individuali 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.

III.1.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con l'ipotesi di accordo del 9 luglio 2025, le parti hanno trattato e definito il seguente argomento:

- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2025, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022.

Le parti concordano di destinare:

1) a valere sul Fondo ex art. 102 CCNL 02.11.2022 “incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”, anno 2025:

- € 3.050.000,00 per finanziare gli incarichi di funzione organizzativa e professionali istituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1219 del 14/07/2023 (e s.m.i.), in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL 02/11/2022 e del Regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 1196 del 14/07/2023;
- € 7.150.000,00 per finanziare i “differenziali economici di professionalità”, la cui attribuzione sarà disciplinata da uno specifico e successivo accordo.

2) a valere sul Fondo ex art. 103 CCNL 02.11.2022 “premierità e condizioni di lavoro”, anno 2025:

- € 4.500.000,00 per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, secondo i “Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”, definiti con CCIA del 12/07/2023, 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

Inoltre, le parti stabiliscono che, a partire dalla premialità anno 2025 e fino a nuova diversa determinazione delle parti, eventuali residui della quota di cui al punto 2 saranno finalizzati all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione aziendale.

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse non ancora destinate saranno oggetto di successivi accordi.

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2025

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 17.768.239,91
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 5.135.498,41
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 237.054,62
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 23.140.792,94

(fondi certificati con verbale n. 6 del 06/06/2025 di cui destinazioni pari ad € 320.000 precedentemente certificate con verbale n. 4 del 28/04/2025)

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

parte non pertinente

III.1.6 - 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 09/07/2025 sono state definite le risorse destinate al finanziamento degli incarichi di funzione organizzativa e professionali (complessivi € 3.050.000), 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 CClA 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 09/07/2025 è stata definito in € 4.500.000 l'importo complessivo da assegnare al presente istituto contrattuale.

I premi legati alla performance sono liquidati con cadenza mensile, 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), come da CCIA del 5 giugno 2024.

L'attribuzione degli incentivi correlati alla valorizzazione delle attività assicurate per l'anno 2025 cui sono stati destinati € 320.000,00 avviene su conforme rendicontazione, da parte del Dirigente responsabile, dell'esecuzione delle attività previste, così come delineate nelle allegate schede a) - b) - c) del CCIA sottoscritto in data 14/05/2025, certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 4 del 28/04/2025. 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 09/07/2025 si è destinato al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per l'anno 2025, complessivamente € 7.150.000. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025 in attuazione degli artt. 23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente (art. 19 CCNL 2/11/2022), saranno oggetto di successivo accordo.

III.2 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si riepilogano in intesi le risorse costitutive del Fondo anno 2025 e anno 2024 e relativa programmazione di utilizzo in forma aggregata:

Costituzione del Fondo	Anno 2024	Anno 2025
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	22.595.381,99	22.595.381,99
Totale risorse variabili	545.410,95	545.410,95
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	23.140.792,94	23.140.792,94

Programmazione di utilizzo del Fondo	Anno 2024	Anno 2025
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	17.225.074,06	17.768.239,91
Destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa	5.613.592,37	5.135.498,41
Destinazioni ancora da regolare	302.126,51	237.054,62
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	23.140.792,94	23.140.792,94

III.3 - 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 2025 sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane all'UOC Contabilità e 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 all'UOC Contabilità e 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 delle 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, dà 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 nei CEPA trimestrali ricomprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri, e sono rispettose dei tetti di spesa del personale.

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