

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 2403 DEL 29/12/2025

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 f.f. dr. FRANCO BASSAN

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 16 DICEMBRE 2025 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI IN MATERIA DI "CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI: IPOTESI DI RICONOSCIMENTO DELLA QUOTA WELFARE AZIENDALE".

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.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2025 Numero Proposta: 2496/25

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 22/10/2025 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. della Dirigenza Area Funzioni Locali, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale;
- in data 17/11/2025, con nota prot. nr. 107599/25, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024, e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'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. 11 del 26/11/2025, 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 16/12/2025, le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale"*.

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

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

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale"*, sottoscritto in via definitiva in data 16/12/2025, 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,


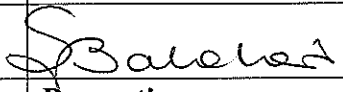
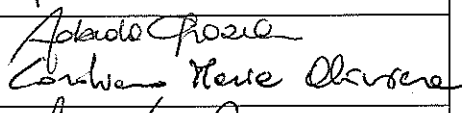
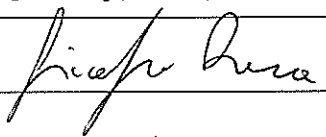
DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “*Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale*”, sottoscritto in via definitiva in data 16/12/2025 con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali, 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 del parere del Collegio Sindacale a verbale n. 11 del 26/11/2025;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali;
 - 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

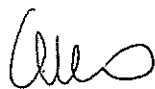
(Sottoscrizione in via definitiva)

Le Parti sottoscritte, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di “*Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale*” siglato in ipotesi in data 22/10/2025, preso atto che, nella seduta del 26/11/2025, 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. 11 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 dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	Presenti
Per FEDIRETS dott.ssa Maria Oliviera Cordiano (FEDIR), dott.ssa Fabiola Grazian (DIRETS area DIRER-SIDIRSS)	
Per CISL, dott. Gianfranco Bassa	
Per FP CGIL	
Per UIL FPL	
Per U.N.S.C.P.	

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI: IPOTESI DI RICONOSCIMENTO DELLA QUOTA WELFARE AZIENDALE.



LE PARTI

PREMESSO che:

- l'art. 1 della L.R. 29 ottobre 2024 n. 26 stabilisce che la Giunta Regionale, per il triennio 2024-2026, in attuazione della scheda n. 3 del Patto per la salute 2019-2021, autorizza le Aziende ed Enti del SSR all'incremento dei "fondi premialità e condizioni di lavoro" del personale del Comparto Sanità e dei "fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro" e dei "fondi per la retribuzione di risultato" del personale della Dirigenza dell'Area Sanità, destinando alla contrattazione integrativa risorse aggiuntive fino ad un massimo del 2 per cento del monte salari regionale, al netto degli oneri riflessi, rilevato nell'anno 2018;
- in data 28/07/2025, è stato sottoscritto tra la Regione del Veneto e le OO.SS. dell'Area Comparto Sanità e della Dirigenza Sanità il verbale di confronto per la ripartizione delle risorse regionali di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26 tra il Comparto Sanità e l'Area Sanità, ai sensi degli artt. 7 relativi al confronto regionale del C.C.N.L. per il personale del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021, stipulato il 2 novembre 2022 e il C.C.N.L. dell'Area Sanità per il medesimo triennio, stipulato il 23 gennaio 2024;
- il verbale di confronto regionale sopra citato, il cui contenuto è stato approvato con DGR Veneto n. 1010 del 02/09/2025, prevede:
 - la ripartizione delle risorse di cui alla L.R. 26/2024 tra Comparto e Dirigenza area Sanità;
 - l'assegnazione di una quota pari a 350 euro per ciascun dipendente in servizio al 1 settembre 2025 per l'attivazione di una misura di welfare integrativo;
 - l'individuazione in sede di contrattazione integrativa delle modalità necessarie per garantire la medesima quota al personale del comparto appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo;
- con il contratto integrativo aziendale del 7 marzo 2025 è stato definito di attribuire risorse residue pari ad € 28.618,04, ad incremento del Fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2025, rinviando a successivo accordo la determinazione dei criteri e delle modalità attuative;

RITENUTO E CONDIVISO che le iniziative di welfare aziendale debbano necessariamente essere rivolte all'insieme dei dipendenti dell'Azienda, per ragioni di equità, coesione organizzativa e sostenibilità gestionale. In primo luogo, il welfare costituisce uno strumento di valorizzazione delle persone e di riconoscimento del contributo professionale che ciascun lavoratore apporta al buon funzionamento del sistema, indipendentemente dal ruolo o dalla collocazione. In secondo luogo, la natura stessa del welfare – orientata al benessere, alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno sociale – richiede una logica inclusiva, capace di rafforzare il senso di appartenenza e di favorire un clima di collaborazione trasversale.

Tutto ciò premesso,

CONCORDANO

- di destinare parte delle risorse di cui al contratto integrativo aziendale del 7 marzo 2025 citato in premessa, pari ad € 7.000,00, all'erogazione della quota welfare di € 350,00 per ciascun dirigente dell'Area Funzioni Locali in servizio attivo presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana alla data del 1° settembre 2025; tale quota sarà riconosciuta sotto forma di buoni acquisto, esenti da imposte e contributi, secondo le modalità che saranno definite per tutto il personale dipendente.



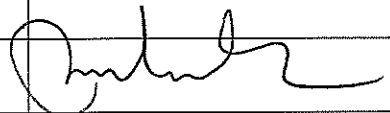
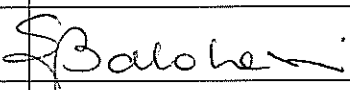
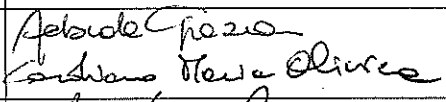
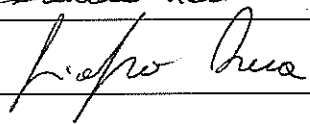
3



L'amministrazione si impegna ad avviare i piani di razionalizzazione per reperire ulteriori risorse al fine di garantire il finanziamento della quota di welfare.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bassano del Grappa, 16 dicembre 2025

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	Firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	Firme
Per FEDIRETS dott.ssa Maria Oliviera Cordiano (FEDIR), dott.ssa Fabiola Grazian (DIRETS area DIRER-SIDIRSS)	
Per CISL, dott. Gianfranco Bassa	
Per FP CGIL	
Per UIL FPL	
Per U.N.S.C.P.	

Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali in materia di “Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale”.

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		22 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell’U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dell’U.L.S.S. 7; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell’U.L.S.S. 7.</p> <p>Organizzazioni sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali ammesse alla contrattazione FEDIRETS (FEDIR e DIRETS) CISL FP UIL FPL FP CGIL U.N.S.C.P.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP FEDIRETS (FEDIR e DIRETS)</p>
Soggetti destinatari		Personale Dirigente Area Funzioni Locali in Servizio presso l’Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale
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.
		<p>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.</p> <p>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”.</p>

		La relazione sulla 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 assegnare una quota pari a 350 euro a ciascun dirigente dell'Area Funzioni Locali in servizio al 1 settembre 2025 per l'attivazione di una misura di welfare integrativo, come già previsto per il personale del Comparto Sanità e della Dirigenza Sanità con verbale di confronto regionale del 28/07/2025, approvato con DGR Veneto n. 1010 del 02/09/2025.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Una parte delle risorse di cui al contratto integrativo aziendale del 7 marzo 2025, pari ad € 7.000,00, è stata destinata all'erogazione della quota welfare di € 350,00 per ciascun dirigente dell'Area Funzioni Locali in servizio attivo presso l'Azienda Ulss7 Pedemontana alla data del 1° settembre 2025. Tale quota sarà riconosciuta sotto forma di buoni acquisto, esenti da imposte e contributi, secondo le modalità che saranno definite per tutto il personale dipendente.

c) Effetti abrogativi

//

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

Non pertinente al presente accordo.

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

Non pertinente al presente accordo.

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

Non pertinente al presente accordo.

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

//



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

Oggetto della presente relazione tecnica finanziaria è l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 22 ottobre 2025 sottoscritta tra l'Azienda e le OO.SS dell'Area Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, avente ad oggetto:

- *Criteri di ripartizione delle risorse residue anni precedenti: ipotesi di riconoscimento della quota welfare aziendale.*

L'art. 1 della L.R. 29 ottobre 2024 n. 26 stabilisce che la Giunta Regionale, per il triennio 2024-2026, in attuazione della scheda n. 3 del Patto per la salute 2019-2021, autorizza le Aziende ed Enti del SSR all'incremento dei "fondi premialità e condizioni di lavoro" del personale del Comparto Sanità e dei "fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro" e dei "fondi per la retribuzione di risultato" del personale della Dirigenza dell'Area Sanità, destinando alla contrattazione integrativa risorse aggiuntive fino ad un massimo del 2 per cento del monte salari regionale, al netto degli oneri riflessi, rilevato nell'anno 2018.

In data 28/07/2025, è stato sottoscritto tra la Regione del Veneto e le OO.SS. dell'Area Comparto Sanità e della Dirigenza Sanità il verbale di confronto per la ripartizione delle risorse regionali di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26 tra il Comparto Sanità e l'Area Sanità, ai sensi degli artt. 7 relativi al confronto regionale del C.C.N.L. per il personale del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021, stipulato il 2 novembre 2022 e il C.C.N.L. dell'Area Sanità per il medesimo triennio, stipulato il 23 gennaio 2024.

Il verbale di confronto regionale sopra citato, il cui contenuto è stato approvato con DGR Veneto n. 1010 del 02/09/2025, prevede:

- la ripartizione delle risorse di cui alla L.R. 26/2024 tra Comparto e Dirigenza area Sanità;
- l'assegnazione di una quota pari a 350 euro per ciascun dipendente in servizio al 1 settembre 2025 per l'attivazione di una misura di welfare integrativo;
- l'individuazione in sede di contrattazione integrativa delle modalità necessarie per garantire la medesima quota al personale del comparto appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

Con precedente accordo integrativo aziendale del 7 marzo 2025, certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 4 del 16/04/2025, sono state attribuite, risorse anni precedenti pari ad € 28.618,04, ad incremento del Fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2025, rinviando a successivo accordo la determinazione dei criteri e delle modalità attuative;

Si individuano nel successivo *Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa - punto III.2* l'entità delle risorse e il relativo impiego, secondo accordo.

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

Parte non pertinente.

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

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

Parte non pertinente

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

Con l'ipotesi di accordo del 22 ottobre 2025, le Parti:

- RITENUTO E CONDIVISO che le iniziative di welfare aziendale debbano necessariamente essere rivolte all'insieme dei dipendenti dell'Azienda, per ragioni di equità, coesione organizzativa e sostenibilità gestionale. In primo luogo, il welfare costituisce uno strumento di valorizzazione delle persone e di riconoscimento del contributo professionale che ciascun lavoratore apporta al buon funzionamento del sistema, indipendentemente dal ruolo o dalla collocazione. In secondo luogo, la natura stessa del welfare – orientata al benessere, alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno sociale – richiede una logica inclusiva, capace di rafforzare il senso di appartenenza e di favorire un clima di collaborazione trasversale;
- CONCORDANO di destinare parte delle risorse di cui al contratto integrativo aziendale del 7 marzo 2025 sopra citato, pari ad € 7.000,00, all'erogazione della quota welfare di € 350,00 per ciascun dirigente dell'Area Funzioni Locali in servizio attivo presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana alla data del 1° settembre 2025; tale quota sarà riconosciuta sotto forma di buoni acquisto, esenti da imposte e contributi, secondo le modalità che saranno definite per tutto il personale dipendente.

L'amministrazione si impegna ad avviare i piani di razionalizzazione per reperire ulteriori risorse al fine di garantire il finanziamento della quota di welfare.

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

Le risorse oggetto della presente ipotesi di accordo risultano interamente destinate.

III.2.4 - 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 non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€	-
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€	7.000,00
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	21.618,04
- Totale poste di destinazione del Fondo	€	28.618,04

Le risorse destinate al finanziamento del welfare dalla presente ipotesi di accordo sono state precedentemente certificate con il verbale n. 4 del 16/04/2025, per un importo complessivo di € 28.618,04, come stabilito dal contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 07/03/2025.

Tale contratto prevedeva infatti che le risorse complessivamente portate a incremento del Fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2025 fossero oggetto di un successivo accordo per la determinazione dei criteri e delle modalità attuative."

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

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

Parte non pertinente

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

Le risorse destinate al welfare dall'ipotesi di accodo del 22/10/2025 sono finalizzate al sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dirigente dell'Area Funzioni Locali in servizio attivo presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana alla data del 1° settembre 2025 di una quota pari ad euro 350 per benefici nella forma di buoni acquisto, che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, sulla base delle indicazioni e con le modalità operative che saranno definite in sede regionale.

I criteri di attribuzione delle risorse sono coerenti con i principi delineati nella L.R. 26/2024 che regola tale istituto.

- 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

Si riepiloga la costituzione e la programmazione di utilizzo del Fondo per gli anni 2024 e 2025, distinguendo le componenti fisse e variabili delle risorse costitutive e le relative destinazioni in forma aggregata.

Costituzione del Fondo	Anno 2024	Anno 2025
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	664.182,80	664.182,80
Totale risorse variabili	4.565,00	33.183,04
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	668.747,80	697.365,84

Programmazione di utilizzo del Fondo	Anno 2024	Anno 2025	di cui destinati dall'ipotesi CCIA
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	668.747,80	697.365,84	
Destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa	-	-	7.000,00
Destinazioni ancora da regolare	-	-	21.618,04
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	668.747,80	697.365,84	28.618,04

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 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)