

Relazione illustrativa

Area Comparto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		10 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza		2024/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore SSD Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL FPL-NURSIND-CGIL-CISL-FIALS-NURSING-UP-RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FPL-NURSIND-CGIL-RSU.
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO ART. 102 DEL CCNL 02/11/2022 RELATIVAMENTE A: -DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PREVISTI DALL'ART. 19 DEL CCNL 2019-2021 PER L'ANNO 2024 e 2025; -RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE DI CUI AL CAPO III DEL CCNL 2019-2021; SIGLATO TRA LA ASL N. 4 OGLIASTRA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2023-2025 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 98 del 30 marzo 2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2023-2025 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 98 del 30 marzo 2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente dedicata del sito istituzionale.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, con Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 318 del 28/06/2024.		
Eventuali osservazioni: Nessuna		

Modulo 2

A).Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Il giorno 10 del mese di ottobre dell'anno 2024, nella sede legale della ASL Ogliastro, presso Lanusei, via Piscinas n. 5, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica aziendale e le OO.SS. rappresentative dell'area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla destinazione di utilizzo delle risorse dei fondi artt. 102 e 103 del CCNL 02/11/2022 relativamente a:

-disciplina delle modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 per l'anno 2024;

-risorse per il finanziamento degli incarichi di funzione di cui al capo III del CCNL 2019-2021;

Premesse

Le parti danno atto di aver siglato in data 2 ottobre 2024 l'accordo decentrato stralcio relativo alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per gli anni 2023 e 2024 (PG/2024/13368 del 02/10/2024).

Le parti hanno rappresentato la volontà di dare piena applicazione a tutti gli istituti previsti dai vigenti contratti di lavoro al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità e l'attività espletata dai propri dipendenti dell'Area del Comparto attraverso un accordo che preveda la destinazione delle risorse disponibili all'interno del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022 destinati, rispettivamente, al finanziamento degli incarichi e progressioni economiche, così come determinato con deliberazione n. 465 del 01/10/2024. Il presente accordo stabilisce la destinazione delle risorse per l'anno 2024.

Stante tale quadro di riferimento le risorse che sono disponibili per il finanziamento dei sopra richiamati istituti contrattuali per l'anno 2024 risultano le seguenti:

FONDO PROVVISORIO 2024 ART. 102 "FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI" DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.901.681,71 €
SPESO ART. 102 (DATO CONSOLIDATO AL 30/09/2024)	1.094.343,34 €
PREVISIONE SPESA OTTOBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA NOVEMBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA DICEMBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA TREDICESIMA 2024	121.593,70 €
IPOTESI RESIDUO ART. 102 PER D.E.P. E INCARICHI	320.963,55 €

Tenuto conto di quanto riportato in premessa, le parti danno atto che sono disponibili alla contrattazione le seguenti risorse:

Fondo Incarichi, Progressioni Economiche ed Indennità Professionali - art 102 CCNL 02-11-2022	320.963,55 €
--	---------------------

Per l'anno 2024, le Parti danno atto della necessità di finanziare sia le progressioni all'interno dei differenziali economici di professionalità (DEP) che il finanziamento degli incarichi di funzione previsti dal CCNL 2019-2021 con le risorse che sono all'interno del fondo art. 102, pari ad € 320.963,55.

Per le progressioni all'interno dei differenziali economici di professionalità (DEP), attribuibili a far data dal 01/01/2024, le parti concordano di destinare un importo pari ad euro 120.000,00. I criteri e le modalità di attribuzione del beneficio sono quelli riportati nell'allegato A al presente accordo.

Parimenti si concorda che la quota residuale, pari ad euro 180.000,00 sia destinata al finanziamento dei nuovi incarichi di funzione del personale secondo le modalità di pesatura e conferimento di cui al regolamento aziendale in materia adottato con deliberazione n. 337 del 06/09/2023.

Il presente accordo è subordinato alla certificazione, da parte del Collegio Sindacale, ai sensi del D. LGS N. 165/2001.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito dell'acquisizione del parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

La sigla sindacale CISL non è favorevole alla sottoscrizione dell'accordo.

La Rsu si impegna a dare riscontro entro Lunedì 14/10/2024.

ALLEGATO A - DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PREVISTI DALL'ART. 19 DEL CCNL 2019-2021 PER L'ANNO 2024 E 2025.

Definizione e finalità

- I differenziali economici di professionalità si configurano come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione (art. 19, comma 1 del CCNL 2019-2021);
- I differenziali economici di professionalità sono volti a valorizzare il merito, la prestazione professionale, l'autonomia operativa e il raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.

Requisiti e condizioni

Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità i dipendenti che:

- appartengono e stanno svolgendo servizio al 01.01.2024 nelle aree di inquadramento del comparto sanità (tabella F CCNL 2019-2021);
- risultano essere inquadrati a tempo indeterminato al 01.01.2024 presso la ASL Ogliastro, e che hanno maturato almeno tre anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nella medesima area di inquadramento;
- non risultino essere stati interessati da passaggi di fascia economica nei 36 mesi antecedenti l'01.01.2024 (periodo dal 01.01.2022 al 31.12.2023);
- non risultino altresì interessati nei due anni antecedenti l'01.01.2024 da provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- non possono partecipare alla progressione il personale di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 02/11/2022 (crediti ECM del personale sanitario relativo al triennio precedente);

Il dipendente transitato per mobilità da altra azienda o ente mantiene i differenziali economici maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

L'attribuzione dei differenziali non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Si dà atto che il presente accordo è soggetto al parere favorevole del Collegio Sindacale ASL N. 4 Ogliastro in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D. Lgs 30.03.2001 n.165.

Procedura selettiva e criteri di valutazione

L'attribuzione dei differenziali avviene mediante procedura selettiva, bandita annualmente dall'azienda, nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili e delle tabelle allegate al CCNL 2019- 2021 del comparto sanità.

La procedura selettiva prevede la formazione di una o più graduatorie in base alle aree e al ruolo di appartenenza dei partecipanti aventi diritto - definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili all'interno di ogni graduatoria, bisognerà tener conto sia dell'importo reso disponibile per l'anno 2024, equitativamente distribuito utilizzando le percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli del personale idoneo alle procedure selettive (art 19 comma 4 lettera b) che dei diversi valori dei differenziali da attribuirsi allo stesso personale (tabella "E" CCNL 2019-2021); inoltre del rispetto della quota non superiore al 50% del totale dei dipendenti potenziali beneficiari.

Si stabilisce, inoltre, che nel caso in cui la graduatoria per area e ruolo sia formata da un solo dipendente, lo stesso potrà beneficiare del differenziale solamente nel caso in cui ottenga un punteggio finale, uguale o superiore, rispetto al punteggio minimo dei beneficiari nelle graduatorie della stessa area, o in caso di assenza di beneficiari in detta area, nelle altre graduatorie di diversa area.

Criteri per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità

Il punteggio totale è pari a 100 punti da ripartire tra i seguenti criteri:

CRITERIO	VALORE
VALUTAZIONE INDIVIDUALE	60 punti
ESPERIENZA PROFESSIONALE	40 punti
TOTALE	100 punti

a) Valutazione Individuale - max 60 punti

Con riguardo alle valutazioni annuali individuali (totale complessivo) cronologicamente conseguite negli ultimi 3 anni o in assenza utilizzando le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, fino ad un massimo di 5 anni (ultima valutazione valutabile anno 2019).

I punteggi delle performance individuali vanno così calcolati:

DA 90 A 100	PUNTI 60
DA 85 A 89.99	PUNTI 57
DA 80 A 84.99	PUNTI 54
DA 60 A 79.99	PUNTI 50
DA 0 A 59.99	PUNTI 0

b) Esperienza professionale maturata – max 40 punti

Per una quota pari al 40 % del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

- a) Punti 1 per anno per il servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 20 punti;
- b) Punti 2 per ciascun anno di anzianità di fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica con l'assegnazione di un punteggio massimo di 20 punti.

Saranno esclusi i periodi di servizio prestati presso aziende private o convenzionate.

Definizione delle graduatorie di selezione

Stilate le graduatorie per area e per ruolo verrà assicurata priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al personale che abbia maturato esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) per una quota non superiore al 10%, ai dipendenti che:

- Risultino non beneficiari di alcuna progressione economica negli ultimi 10 anni.
- Risultino beneficiari di 2 progressioni economiche negli ultimi 20 anni

Successivamente, dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità sopracitate, si procede nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale che non rientra nella casistica del punto precedente e, in caso di parità di punteggio si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
- Personale che abbia un'anzianità anagrafica più elevata;

Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

Norma Finale

Per quanto non espressamente previsto le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

Le parti concordano inoltre che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del predetto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

ADDENDUM ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO ART. 102 DEL CCNL 02/11/2022 RELATIVAMENTE A: - DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PREVISTI DALL'ART. 19 DEL CCNL 2019-2021 PER L'ANNO 2024 e 2025; - RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE DI CUI AL CAPO III DEL CCNL 2019-2021; SIGLATO TRA LA ASL N. 4 OGLIASTRA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO

Richiamato integralmente l'accordo di pari oggetto siglato il giorno 10 ottobre 2024 con PG/2024/13992 del 11/10/2024;

PRESO ATTO che nel suddetto accordo La RSU si impegna a dare riscontro entro Lunedì 14/10/2024;

CONSIDERATO che alle ore 9.00 del 14/10/2024 Il Presidente RSU Fabiano Palmas è presente negli uffici di Via Piscine n.5, presso gli uffici della Direzione Generale, comunicando la volontà della RSU di sottoscrivere l'accordo;

PRECISATO che il presente Addendum farà parte integrante e sostanziale del suddetto accordo;

Letto, approvato e sottoscritto

B).QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;

Modalità di calcolo:

- 1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022 denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" del 2024 pari a 1.901.681,71 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrat-

tuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto”;

- 2) All'importo così individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2024 (pari a 1.094.343,34 € al 30/09/2024) e da erogarsi di competenza 2024 del Fondo di cui al punto precedente;
- 3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anno 2024. Tale differenza permette di finanziare l'importo concordato per i differenziali economici di professionalità (art. 19 CCNL) e gli incarichi (titolo III capo III CCNL).

FONDO PROVVISORIO 2024 ART. 102 "FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI" DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.901.681,71 €
SPESO ART. 102 (DATO CONSOLIDATO AL 30/09/2024)	1.094.343,34 €
PREVISIONE SPESA OTTOBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA NOVEMBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA DICEMBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA TREDICESIMA 2024	121.593,70 €
AMMONTARE RISORSE DISPONIBILI ART. 102 PER D.E.P. E INCARICHI	320.963,55 €
IMPORTO CONCORDATO PER DEP ART. 19 CCNL 2019-2021	120.000,00 €
IMPORTO CONCORDATO PER INCARICHI CAPO III CCNL 2019-2021	180.000,00 €
RESIDUO ACCANTONATO	20.963,55 €

Si precisa che all'importo residuo accantonato pari a € 20.963,55 andranno a sommarsi eventuali risorse residue non utilizzate nell'anno in corso per le finalità di cui ai DEP e agli incarichi. Detti residui andranno ad alimentare la premialità 2024 così come previsto dall'art. 103 comma 10 del vigente CCNL.

C).GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITO-CRAZIA E PREMIALITÀ:

Parte non pertinente.

E).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE:

Il presente accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

-le risorse economiche disponibili consentono di riconoscere una progressione economica solo ad una quota dei dipendenti potenzialmente beneficiari;

-i dipendenti che beneficiano del DEP sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale (60 %) sia dell'esperienza professionale maturata (40 %).

F).ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE:

L'ipotesi di accordo in questione ha le seguenti finalità:

- per quanto riguarda i DEP (art. 19 CCNL), quella di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisita. L'Azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente;

- per quanto riguarda gli incarichi (Titolo III Capo III), quella di promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa attribuendo maggiore responsabilità, valorizzando il merito e la prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.

G).ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRENSIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO:

Nessuna.

L'Istruttore

Dr. Giuseppe Cappai

Il Direttore SSD Personale

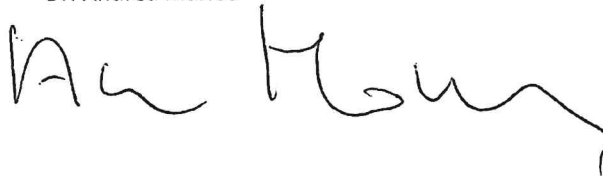
Dr. Franco Ignazio Carta

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Tiziana Passetti

Il Direttore Generale

Dr. Andrea Marras



Relazione Tecnico- Finanziaria

Comparto

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per l'anno 2024 di cui all'articolo 102 CCNL Area Comparto del 02/11/2022. "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" per i differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 e per gli incarichi di cui all'art. 24 e ss.

Art. 19 comma 1 CCNL 2019/2021

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Art. 19 comma 4 lett. b) CCNL 2019/2021

la quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;

Art. 19 comma 5 CCNL 2019/2021

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.

Art. 24 comma 2 CCNL 2019/2021

Fermo restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

(sezione non pertinente)

Sezione II - Risorse variabili

(sezione non pertinente)

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

(sezione non pertinente)

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

(sezione non pertinente)

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(sezione non pertinente)

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

Modalità di calcolo:

- 1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022 denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" del 2024 pari a 1.901.681,71 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto");
- 2) All'importo così individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2024 (pari a 1.094.343,34 € al 30/09/2024) e da erogarsi di competenza 2024 del Fondo di cui al punto precedente;
- 3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anno 2024. Tale differenza permette di finanziare l'importo concordato per i differenziali economici di professionalità (art. 19 CCNL) e gli incarichi (titolo III capo III CCNL).

FONDO PROVVISORIO 2024 ART. 102 "FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI" DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.901.681,71 €
SPESO ART. 102 (DATO CONSOLIDATO AL 30/09/2024)	1.094.343,34 €
PREVISIONE SPESA OTTOBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA NOVEMBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA DICEMBRE 2024	121.593,70 €
PREVISIONE SPESA TREDICESIMA 2024	121.593,70 €
AMMONTARE RISORSE DISPONIBILI ART. 102 PER D.E.P. E INCARICHI	320.963,55 €
IMPORTO CONCORDATO PER DEP ART. 19 CCNL 2019-2021	120.000,00 €
IMPORTO CONCORDATO PER INCARICHI CAPO III CCNL 2019-2021	180.000,00 €
RESIDUO ACCANTONATO	20.963,55 €

Si precisa che all'importo residuo accantonato pari a € 20.963,55 andranno a sommarsi eventuali risorse residue non utilizzate nell'anno in corso per le finalità di cui ai DEP e agli incarichi. Detti residui andranno ad alimentare la premialità 2024 così come previsto dall'art. 103 comma 10 del vigente CCNL.

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

(modulo non pertinente)

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

(sezione non pertinente)

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

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio dell'Azienda, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti.

Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio dell'Azienda, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

L'Istruttore

Dr. Giuseppe Cappai

Il Direttore SC Bilancio

Dr.ssa Silvana Biagina Gusai

Il Direttore SSD Personale

Dr. Franco Ignazio Carta

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Tiziana Passetti

Il Direttore Generale

Dr. Andrea Marras



