ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

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		12 ottobre 2026
Periodo temporale di vigenza		2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente SSD Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL, FIALS, NURSING-UP, NURSIND, RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): NURSIND, 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. 63 DEL CCNL 2022/2024 RELATIVAMENTE ALLA-DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PREVISTI DALL'ART. 19 DEL CCNL 2019-2021 PER L'ANNO 2026.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
		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 2025-2027 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 30 gennaio 2025.
		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 2025-2027 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 30 gennaio 2025.
		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 de-dicata 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? Si, con Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 408 del 23/07/2026.
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 12 del mese di ottobre dell'anno 2026, nella sede legale della ASL Ogliastra, 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. 63 del CCNL 2022/2024 relativamente a:

- disciplina delle modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 per l'anno 2026;

Premesse

Con riferimento agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo si richiamano il CCNL triennio 2019/2021 per le parti ancora vigenti e il CCNL 2022/2024.

Le parti richiamano la Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026 con la quale sono stati costituiti i fondi definitivi anno 2025 e provvisori anno 2026.

Il presente accordo stabilisce le modalità di destinazione di utilizzo di delle risorse di cui all'art. 63 per l'anno 2026. Con riferimento all'istituto degli incarichi di funzione le parti richiamano, da ultimo, il verbale del 15/12/2025 (PG/2025/20373 del 15/12/2025) con il quale si era stabilito di destinare complessivamente al finanziamento degli stessi euro 200.000,00 (Delibera DG n. 204 del 22/04/2026).

Destinazione risorse art. 63 CCNL 2022/2024 per l'anno 2026

Stante tale quadro di riferimento le risorse del fondo di cui all'art. 63 del CCNL 2022/2024 che sono disponibili per la contrattazione anno 2026 risultano le seguenti:

Totale Fondo Provvisorio art. 63 CCNL 22/24 (art. 102 CCNL 19/21) ANNO 2026	**2.163.724,88 €**
Speso 2026 (DATO CONSOLIDATO AL 31/08/2026_report 202620260916)	**1.018.112,42 €**
Previsione Spesa Settembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Ottobre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Novembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Dicembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Tredicesima 2026	**127.500,00 €**
-Quota già destinata ai DEP 2025 (da erogare_Delibera DG n. 204 del 22/04/2026)	**160.000,00 €**
-Quota già destinata agli Incarichi di Funzione (Delibera DG n. 204 del 22/04/2026)	**200.000,00 €**
Previsione risorse disponibili per la contrattazione ANNO 2026	**148.112,46 €**

Per l'anno 2026, le parti danno atto che sono disponibili per la contrattazione € 148.112,46.

Per le progressioni all'interno dei differenziali economici di professionalità (DEP), attribuibili a far data dal 01/01/2026 le parti concordano di destinare un importo pari ad euro 131.000,00.

Si concorda di accantonare la quota pari a euro 17.112,46 come salvaguardia delle chiusure di fine anno 2026 che potrebbero presentare piccoli scostamenti rispetto alla previsione.

I criteri e le modalità di attribuzione del beneficio sono quelli di seguito riportati.

DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PREVISTI DALL'ART. 19 DEL CCNL 2019-2021 ANNO 2026

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 a tempo indeterminato al 01.01.2026 nelle aree di inquadramento del comparto sanità (tabella F CCNL 2019-2021);
- hanno maturato almeno tre anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nella medesima area di inquadramento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 51 c. 7 del CCNL 2022/2024;
- non risultino essere stati interessati da passaggi di fascia economica nei 36 mesi antecedenti l'01.01.2026 (periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2025);
- non risultino altresì interessati nei due anni antecedenti l'01.01.2026 da provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- non può partecipare alla progressione il personale di cui al comma 6 dell'art. 48 del CCNL 2022/2024 (Formazione continua, formazione obbligatoria ed ECM, personale sanitario);

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.

Per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità 2026 le parti concordano di rendere disponibile, in base al presente accordo, l'importo massimo di euro 131.000,00 relativo al Fondo articolo 63 del vigente CCNL per l'anno 2026, stabilendo che l'eventuale residuo non utilizzato andrà ad incrementare la quota da destinare al finanziamento della produttività collettiva.

Resta salva la facoltà di modificare l'importo quantificato per l'attribuzione dei differenziali oggetto del presente accordo qualora venga modificata la consistenza provvisoria del fondo ASL Ogliastra di cui al citato articolo 63.

Si dà atto che il presente accordo è soggetto al parere favorevole del Collegio Sindacale ASL N. 4 Ogliastra 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 2026, equitativamente distribuito utilizzando le percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli del personale idoneo alle procedure selettiva (art 19 comma 4 lettera b) che dei diversi valori dei differenziali da attribuirsi allo stesso personale (tabella "E" CCNL 2019-2021);

- sia 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 2021).

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 1 punto per ogni anno di servizio prestato fino ad un massimo di 40 punti.

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

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

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. 63 del CCNL 2022/2024 (art. 102 del CCNL 2019/2021) denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" pari a 2.163.724,88 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026);
2) All'importo cosi individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2026 (1.018.112,42 €) e da erogarsi di competenza 2026 (637.500,00 €), le risorse destinate agli incarichi pari a 200.000,00 (verbale del 15/12/2025 PG/2025/20373 del 15/12/2025 recepito con Delibera DG n. 204 del 22/04/2026) e le risorse destinate ai DEP 2025 non ancora liquidati pari a € 160.000,00 dal Fondo di cui al punto precedente;
3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anno 2026. 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).

Totale Fondo Provvisorio art. 63 CCNL 22/24 (art. 102 CCNL 19/21) ANNO 2026	**2.163.724,88 €**
Speso 2026 (DATO CONSOLIDATO AL 31/08/2026_report 202620260916)	**1.018.112,42 €**
Previsione Spesa Settembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Ottobre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Novembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Dicembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Tredicesima 2026	**127.500,00 €**
-Quota già destinata ai DEP 2025 (da erogare_Delibera DG n. 204 del 22/04/2026)	**160.000,00 €**
-Quota già destinata agli Incarichi di Funzione (Delibera DG n. 204 del 22/04/2026)	**200.000,00 €**
Previsione risorse disponibili per la contrattazione ANNO 2026	**148.112,46 €**

Per l'anno 2026, le parti danno atto che sono disponibili per la contrattazione € 148.112,46.

Per le progressioni all'interno dei differenziali economici di professionalità (DEP), attribuibili a far data dal 01/01/2026 le parti concordano di destinare un importo pari ad euro **131.000,00**.

Si concorda di accantonare la quota pari a euro **17.112,46** come salvaguardia delle chiusure di fine anno 2026 che potrebbero presentare piccoli scostamenti rispetto alla previsione.

Si precisa che all'importo residuo accantonato pari a € 17.112,46 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 2026 cosi come previsto dall'art. 103 comma 10 del vigente CCNL.

Le parti, con riferimento all'istituto degli incarichi di funzione, richiamano, da ultimo, il verbale del 15/12/2025 (PG/2025/20373 del 15/12/2025) con il quale si era stabilito di destinare complessivamente al finanziamento degli stessi euro 200.000,00 (Delibera DG n. 204 del 22/04/2026).

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 MERITOCRAZIA 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.

Il Dirigente SSD Personale
Dr. ssa Manuela Giacu

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Stefania Ferrari

Il Direttore Generale
Dr. Andrea Fabbo

ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

Relazione Tecnico- Finanziaria

Comparto

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per l'anno 2026 di cui all'art. 63 del CCNL 2022/2024 (art. 102 del CCNL 2019/2021) "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 e s.m.i.

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. 63 del CCNL 2022/2024 (art. 102 del CCNL 2019/2021) denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" pari a 2.163.724,88 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026);
2) All'importo cosi individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2026 (1.018.112,42 €) e da erogarsi di competenza 2026 (637.500,00 €), le risorse destinate agli incarichi pari a 200.000,00 (verbale del 15/12/2025 PG/2025/20373 del 15/12/2025 recepito con Delibera DG n. 204 del 22/04/2026) e le risorse destinate ai DEP 2025 non ancora liquidati pari a € 160.000,00 dal Fondo di cui al punto precedente;
3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anno 2026. 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).

Totale Fondo Provvisorio art. 63 CCNL 22/24 (art. 102 CCNL 19/21) ANNO 2026	**2.163.724,88 €**
Speso 2026 (DATO CONSOLIDATO AL 31/08/2026_report 202620260916)	**1.018.112,42 €**
Previsione Spesa Settembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Ottobre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Novembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Dicembre 2026	**127.500,00 €**
Previsione Spesa Tredicesima 2026	**127.500,00 €**
-Quota già destinata ai DEP 2025 (da erogare_Delibera DG n. 204 del 22/04/2026)	**160.000,00 €**
-Quota già destinata agli Incarichi di Funzione (Delibera DG n. 204 del 22/04/2026)	**200.000,00 €**
Previsione risorse disponibili per la contrattazione ANNO 2026	**148.112,46 €**

Per l'anno 2026, le parti danno atto che sono disponibili per la contrattazione € 148.112,46.

Per le progressioni all'interno dei differenziali economici di professionalità (DEP), attribuibili a far data dal 01/01/2026 le parti concordano di destinare un importo pari ad euro **131.000,00**.

Si concorda di accantonare la quota pari a euro **17.112,46** come salvaguardia delle chiusure di fine anno 2026 che potrebbero presentare piccoli scostamenti rispetto alla previsione.

Si precisa che all'importo residuo accantonato pari a € 17.112,46 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 2026 cosi come previsto dall'art. 103 comma 10 del vigente CCNL.

Le parti, con riferimento all'istituto degli incarichi di funzione, richiamano, da ultimo, il verbale del 15/12/2025 (PG/2025/20373 del 15/12/2025) con il quale si era stabilito di destinare complessivamente al finanziamento degli stessi euro 200.000,00 (Delibera DG n. 204 del 22/04/2026).

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.

Il Direttore SC Bilancio
Dr.ssa Silvana Biagina Gusai

Silvana Biagina Gusai
Firmato digitalmente da Silvana Biagina Gusai
Data: 2026.10.19 16:17:48 +02'00'

Il Dirigente SSD Personale
Dr. ssa Manuela Giacu

Manuela Giacu
Firmato digitalmente da Manuela Giacu
Data: 2026.10.21 14:46:08 +02'00'

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Stefania Ferrari

STEFANIA FERRARI
Firmato digitalmente da STEFANIA FERRARI
Data: 2026.10.21 17:17:06 +02'00'

Il Direttore Generale
Dr. Andrea Fabbo

Andrea Fabbo
Firmato digitalmente da Andrea Fabbo
Data: 2026.10.21 17:16:32 +02'00'