

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		L'ipotesi di accordo integrativo aziendale è stata sottoscritta in data 15.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO RISORSE UMANE: Dott. CAMPISI GIUSEPPE DIRETTORE DELLA U.O.C. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DELLE RISORSE UMANE AZIENDALI: DOTT.SSA AGNELLO ANTONINA RESPONSABILE DELL'UFFICIO RELAZIONI SINDACALI: DOTT. IRACI GIOACCHINO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CIGL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP, FSI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CIGL FP, CISL FPS, UIL FPL, NURSIND</p> <p>RSU CISL FPS, FIALS, UIL FP, NURSIND, CISL FPS, FP CGIL</p>
Soggetti destinatari		Personale a tempo indeterminato del Comparto in servizio presso l'ASP di Palermo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Differenziali Economici di Professionalità (DEP)
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione n. 470 del 30.03.2023 è stato approvato e adottato il PIAO 2023/2025 che, ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81/1922, ha assorbito il Piano della performance previsto dall'art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.</p> <p>Il relativo obbligo di pubblicazione è stato assolto sul sito aziendale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021 convertito nella Legge n. 113/2021</p> <p>Il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025 di cui all'art. 10 D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. è stato adottato con deliberazione n. 35 del 02.02.2023.</p> <p>Il relativo obbligo di pubblicazione è stato assolto sul sito aziendale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"</p>

Eventuali osservazioni	///	

Illustrazione dell'articolato del contratto.

A. Illustrazione accordo integrativo

Il vigente C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 02.11.2022, oltre ad avere operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP) all'interno delle aree, con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).

L'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 disciplina la progressione economica all'interno delle aree di classificazione del personale e stabilisce che 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

In conformità a quanto previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021, con le prescrizioni che seguono si disciplinano le modalità di selezione per il conferimento al personale dei DEP, al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali.

L'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore.

I medesimi criteri si rinvengono, inoltre, nella previsione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Il D.Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii., all'art. 23 prevede l'obbligo di assegnare la Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), e dunque anche il DEP, in modo selettivo, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti.

Il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. n. 4366-P-04-04-2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs.vo n. 150/2009.

L'ipotesi di accordo integrativo aziendale ha ad oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e la definizione delle procedure

per l'attribuzione, all'interno delle aree di classificazione del personale, dei DEP ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. a) e lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità.

Le Parti hanno quindi definito il percorso per l'attribuzione dei DEP per l'anno 2023 al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di valorizzarne lo sviluppo professionale.

A tale scopo le Parti hanno concordato che accedono alla selezione per l'attribuzione dei DEP coloro che:

- a) sono in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, all'interno dell'area di classificazione e nel ruolo per cui si concorre, alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico;
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- c) non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria dei DEP;
- d) non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L. 2019/2021 per quanto attiene il conseguimento dei crediti formativi negli ultimi tre anni.

La mancanza anche di uno solo dei requisiti di ammissione comporta l'esclusione del dipendente dalla selezione.

Ai fini del rispetto del "principio di selettività" di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., i DEP vengono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente alle risorse negoziate in sede di ipotesi di accordo integrativo aziendale di cui in oggetto, ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sugli aventi titolo per singola area di classificazione e per singolo ruolo tenendo conto della percentuale di addensamento del personale, arrotondato all'unità superiore, previa formulazione di apposite graduatorie, suddivise per area di classificazione del personale e per ruolo, dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente in base ai seguenti criteri enunciati all'art. 19, comma 4, lett. d) del C.C.N.L. 2019/2021 e con attribuzione dei punteggi indicati nell'ipotesi di accordo in argomento:

a) Valutazione Individuale del personale del comparto — Max 54 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali conseguite nei tre anni precedenti o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni

conseguite nel triennio precedente o, in mancanza, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 54% del punteggio totale - max 54 - punti applicando il seguente schema:

Punteggio media da 90 a 100: punti 54
Punteggio media da 85 a 89,99: punti 50
Punteggio media da 80 a 84,99: punti 46
Punteggio media da 60 a 79,99: punti 42
Punteggio media da 50 a 59,99: punti 38
Punteggio media da 0 a 49,99: punti 0

b) Esperienza lavorativa / professionale - Max 30 punti

Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. d) del C.C.N.L. 2019/2021 per "esperienza lavorativa / professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 C.C.N.L. 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche.

La valutazione avviene attribuendo per il servizio, a tempo indeterminato / determinato, il seguente punteggio:

- punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato nella ex categoria fino al raggiungimento massimo di 18 punti;
- punti 0,5 per ogni anno di anzianità nella fascia in godimento, fino al raggiungimento massimo di 12 punti.

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno conteggiate soltanto laddove superiori a gg. 15 e verranno considerate come mese intero.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa / professionale sono stati stabiliti gli ulteriori seguenti principi:

b1 l'anzianità viene calcolata in base alla presenza in servizio. Le assenze che rilevano al fine di valutare la presenza in servizio sono quelle maturate nel triennio precedente di seguito indicate:

- aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, etc...);
- astensione facoltativa dopo il parto;
- congedo retribuito per assistere portatore di handicap grave ex art. 42, comma 5 e ss. D.Lgs. n. 151/2001;
- sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo;
- tutte le altre tipologie di assenze che non danno luogo a retribuzione

b2 i periodi prestati in regime di part - time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;

b3 sono esclusi i periodi di servizio già prestati dal personale Contrattista ex LSU trattandosi di rapporti di lavoro di diritto privato.

c) Titoli di Studio — Max 16 punti (nel triennio di riferimento)

Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 3;
Diploma di Laurea Triennale : punti 1,5;
Diploma di scuola media superiore di secondo grado: punti 0,5;
Master universitario I LIV: punti 1 per ogni master;
Master universitario II LIV: punti 2 per ogni master;
Dottorato di ricerca: punti 3;
ECM con esami finali riconosciuti dall'AGENAS:
punti 0,05 per credito formativo fino ad un massimo di 150 crediti;
Corsi non ECM con esami finali: punti 0,05;
Corsi superiori ai 10 giorni non certificati ECM: punti 0,02;
Master Regionali accreditati: punti 0,5.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio sono stati stabiliti gli ulteriori seguenti principi:

- la laurea /diploma conseguiti prima dell'assunzione non sono valutabili quale titolo professionale laddove siano richiesti come requisito di accesso.

La laurea/diploma sono invece valutabili nei seguenti casi:

- laddove siano diversi da quelli previsti per l'accesso al profilo professionale rivestito, indipendentemente dalla data del conseguimento;
- laddove siano quelli previsti per l'accesso al profilo professionale rivestito, ma siano stati conseguiti successivamente all'assunzione;
- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore.

In base alle graduatorie stilate viene assicurata, nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente negoziate per le finalità in oggetto, l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, esse saranno utilizzate per l'attribuzione dei DEP al restante personale, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate alle finalità in oggetto e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità indicati all'art. 19, lettere:

 5

	<ul style="list-style-type: none">• f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;• f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP <p>Al personale utilmente collocato in graduatoria il beneficio economico è attribuito con deliberazione del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo con il quale è stata determinata la quota di risorse da destinare ai DEP.</p> <p>Per tutto quanto non previsto nella presente relazione illustrativa, si rinvia al Regolamento aziendale, concordato il 15.12.2023 tra le Parti e di prossimo recepimento con Delibera del Commissario Straordinario, concernente l'attribuzione dei DEP all'interno delle aree di classificazione e dei ruoli di appartenenza del personale del Comparto Sanità, e al CCNL 2019/2021.</p>
Modalità di utilizzo delle risorse accessorie	VEDASI RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
Effetti abrogativi impliciti	Viene abrogato il vigente regolamento aziendale approvato con la deliberazione n. 673 dell'08.11.2019 per le Progressioni Economiche Aziendali (PEO) e sostituito da un nuovo regolamento per i DEP
Coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Si dà adeguato valore alla valutazione individuale
Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche ai sensi dell'art 23 D.Lgs. n. 150/2009	<p>Conformemente a quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, è stato concordato che le progressioni economiche all'interno delle aree vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, fino alla concorrenza del numero corrispondente alle risorse finanziarie negoziate in sede di ipotesi di accordo integrativo aziendale di cui in oggetto, tenuto conto dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali conseguiti.</p> <p>Quanto sopra garantisce il rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.</p>
Risultati attesi	Remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza nel rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.
Eventuali informazioni utili /osservazioni	///

Il Direttore della U.O.C.
Stato giuridico, programmazione
e acquisizione risorse umane
(Dott. Giuseppe Camisì)

Il Direttore della U.O.C.
Trattamento economico e previdenziale
delle risorse umane aziendali
(Dott.ssa Antonina Agnello)

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 15/12/2023 SUI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2023

La presente relazione tecnico-finanziaria, redatta in conformità alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 25 del 19 luglio 2012, intende fornire evidenza della copertura economico-finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo sottoscritta in data 15/12/2023, tra la delegazione di parte pubblica della ASP di Palermo e le OO.SS. di categoria e la RSU aziendale del personale del Comparto, concernente i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e per la definizione delle procedure per l'attribuzione, all'interno delle aree di classificazione del personale, dei differenziali economici di professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. a) e lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità.

Modulo I - Modulo di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

FONDI ANNO 2023

I fondi contrattuali aziendali provvisori anno 2023 per il personale del Comparto sono stati costituiti con la deliberazione n. 595 del 27.04.2023, tenendo conto dei valori dei fondi contrattuali provvisori anno 2022, come rideterminati con la deliberazione n. 94 del 31.01.2023, e degli ulteriori incrementi stabili derivanti dall'applicazione del nuovo C.C.N.L. 2019/2021.

I fondi contrattuali aziendali provvisori anno 2023 sono stati quantificati nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale dispone, tra l'altro, che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* e tenuto conto che l'art. 11 del D.L. 135/2018, convertito nella Legge n. 12/2019, con riferimento ai fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della Pubblica Amministrazione, sancisce che *"In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico ..."*

I fondi provvisori anno 2023 sono stati costituiti secondo le modalità introdotte dal C.C.N.L. 2019/2021 del personale del Comparto Sanità che, a decorrere dall'annualità 2023, ha previsto l'istituzione dei nuovi fondi di seguito specificati:

- 1) *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* - art. 102 - nel quale confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, le risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del C.C.N.L. del 21.05.2018 destinate a:
 - a) indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;
 - b) trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della

salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

- c) indennità di qualificazione professionale e indennità professionali specifiche;
 - d) le risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;
 - e) le risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d);
- 2) *Fondo premialità e condizioni di lavoro* - art. 103 - nel quale confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, le seguenti risorse:
- a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);
 - b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).

Atteso che l'ipotesi di accordo integrativo in oggetto concerne l'attribuzione del "Differenziale Economico di Professionalità" anno 2023, finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", si prende in considerazione, nella presente relazione tecnico-finanziaria, soltanto detto fondo.

Costituzione del Fondo contrattuale aziendale provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo contrattuale aziendale provvisorio anno 2023 è pari complessivamente a € **18.349.094,50** ed è stato determinato tenendo conto del valore dei fondi contrattuali provvisori anno 2022, come rideterminati con la deliberazione n. 94 del 31.01.2023, e costituito secondo le modalità di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 2019/2021 con gli incrementi stabili derivanti dall'applicazione del nuovo C.C.N.L. 2019/2021 pari ad € **961.344,13**, come specificato nella tabella allegata alla deliberazione n. 595 del 27.04.2023 di seguito indicata:

- tabella Allegato 1 – fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"

Sezione II - Risorse variabili

Nel fondo contrattuale aziendale provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" non sono state inserite risorse variabili come specificato nella tabella allegata alla deliberazione n. 595 del 27.04.2023 di seguito indicata:

- tabella Allegato 1 – fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"

Sezione III - Eventuali decurtazioni dei fondi

Nel fondo contrattuale aziendale provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" non sono state apportate decurtazioni per il rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 come specificato nella tabella allegata alla deliberazione n. 595 del 27.04.2023 di seguito indicata:

- tabella Allegato 1 – fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo contrattuale provvisorio anno 2023 certificato dal Collegio Sindacale

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo integrativo illustrato, trattandosi di fondo provvisorio anno 2023 determinato con la deliberazione n. 595 del 27.04.2023 per l'importo di seguito specificato:

Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"	18.349.094,50
--	---------------

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno dei fondi

Non sussistono risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo contrattuale provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

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

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

Nell'ipotesi di accordo integrativo aziendale del 15.12.2023 si è convenuto che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa all'interno del Fondo provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" pari a € 5.500.000,00 vengono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo, come segue: 40% (pari a € 2.200.000,00) per l'attribuzione dei DEP e 60% (pari a € 3.300.000,00) per il conferimento di incarichi.

Nello specifico, la quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno 2023 è stata determinata in € 2.200.000,00, pari al 40% delle risorse disponibili di € 5.500.000,00 quantificate tenuto conto di quanto pagato alla data del 30.11.2023, di quanto pagato a titolo di tredicesima mensilità e di quanto da pagare in proiezione per il mese di dicembre 2023, nonché di quanto accantonare in via prudenziale per eventuali somme ancora da pagare e considerato inoltre che occorre garantire la sostenibilità del costo derivante dall'attribuzione dei DEP anno 2023 anche per il futuro avuto riguardo agli oneri a gravare sul fondo in caso di future assunzioni di personale.

Il totale delle somme non disponibili all'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione ammonta a € 16.149.094,50 come di seguito indicato:

Importo fondo determinato con delibera n. 595 del 27.04.2023	Totale pagato alla data del 30.11.2023 + tredicesima mensilità	Somme accantonate per altri utilizzi e in via prudenziale	Totale somme non disponibili	Somme disponibili
18.349.094,50	10.363.924,08	5.785.170,42	16.149.094,50	2.200.000,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dalla presente ipotesi di accordo integrativo

In sede di ipotesi di accordo integrativo del 15.12.2023 sull'attribuzione dei DEP anno 2023, le Parti hanno concordato di destinare allo scopo l'importo di € 2.200.000,00 come sopra esplicitato.

Sezione III - Eventuali destinazioni ancora da regolare

L'importo di € 2.200.000,00 viene destinato all'ipotesi di accordo in argomento.

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

FONDO ANNO 2023 di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 2019/2021 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali":

- le risorse del Fondo provvisorio anno 2023 ammontano ad € 18.349.094,50;
- la disponibilità residua del fondo provvisorio anno 2023, in base al pagato alla data del 30.11.2023 e al pagato a titolo di tredicesima mensilità nonché alle somme accantonate per altri utilizzi e in via prudenziale, negoziabile ed oggetto dell'ipotesi di accordo integrativo ammonta a € 2.200.000,00.

Pertanto la destinazione di utilizzo è interamente finanziata con le risorse residue del Fondo provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno dei fondi

Non sussistono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo provvisorio anno 2023.

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

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura della destinazione di utilizzo del Fondo avente natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse disponibili per l'attribuzione dei DEP anno 2023 trovano copertura nel fondo provvisorio anno 2023 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo integrativo illustrato.
- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressione economica all'interno delle aree – art. 19 C.C.N.L. 2019/2021):

L'attribuzione dei DEP tiene in considerazione il principio di selettività come da regolamento aziendale in materia concordato tra le Parti in sede di ipotesi di accordo integrativo del 15.12.2023 e di prossimo recepimento con Delibera del Commissario Straordinario.

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo integrativo illustrato.

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei fondi nella fase programmatica della gestione

Si premette che le Aziende Sanitarie non utilizzano strumenti di contabilità economico - finanziaria, ma di contabilità economico - patrimoniale e che pertanto non si può fare riferimento a capitoli di bilancio bensì ai conti di costo del bilancio di verifica.

Tutte le risorse assegnate al Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 2019/2021 sono imputate direttamente nei conti di costo di bilancio dedicati al pagamento

delle voci afferenti il fondo, tenuto conto della suddivisione per ruolo e per tipologia di rapporto di lavoro (tempo determinato e tempo indeterminato), distinte come segue:

- a) indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;
- b) differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;
- c) assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa);
- d) indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 2016/2018 del 21.5.2018;
- e) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c);
- f) indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

Ciò posto, l'insieme degli strumenti contabili previsti dalla contabilità aziendale consente di monitorare costantemente gli impieghi del Fondo in argomento nei limiti delle risultanze esistenti.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo provvisorio anno 2023 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo provvisorio "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" anno 2023 risulta rispettato come esplicitato nel superiore modulo I.

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

La verifica della disponibilità finanziaria ai fini della copertura degli oneri derivanti dalle destinazioni dei fondi avviene come di seguito indicato:

- Mensilmente con le elaborazioni stipendiali viene effettuata la verifica del rispetto del tetto di spesa relativo anche ai conti di costo riferiti ai fondi contrattuali aziendali di tutti i ruoli e per tipologia di rapporto di lavoro del Comparto.
- Nell'elaborazione del CE trimestrale sono trascritti gli importi, corrisposti ai dipendenti e comprensivi del rimasto da pagare sotto forma di integrazioni e rettifiche, dei fondi nei vari conti di costo;
- Trimestralmente viene redatta la tabella 5 del flusso del personale dipendente ex art. 79 Legge n. 133/2008 nella quale viene indicata la spesa effettivamente pagata a valere sui fondi, con l'evidenza del rateo 13^ mensilità maturato e non pagato;
- Trimestralmente viene redatta la tabella di quadratura fondi relativa al flusso del personale dipendente ex art. 79 Legge n. 133/2008 nella quale viene indicata sia la quota dei fondi deliberati relativa ai trimestri maturati, che la quota dei fondi erogata ai dipendenti nel trimestre di riferimento.

Il Direttore della U.O.C.
Trattamento economico e previdenziale
delle risorse umane aziendali
(Dott.ssa Antonina Agnello)

