



ASL Lecce

PugliaSalute

DIREZIONE GENERALE

Via Miglietta, 5 - 73100 Lecce –
tel 0832.226048 – 226024
Fax 0832.215683

mail: dirgen@asl.lecce.it - segreteria@asl.lecce.it
pec: direzione.generale@pec.asl.lecce.it

Prot. nr. 193018 / 10 SET. 2024

Al Collegio Sindacale
Asl Lecce

SEDE

Oggetto: Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria. Comparto Sanità – anno 2022.

Si trasmette la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sull'accordo integrativo aziendale per la corresponsione della retribuzione dei premi correlati alla performance, organizzativa e individuale, per l'anno 2022 – Comparto Sanità, per il propedeutico parere previsto ai sensi dell'art.40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Distinti saluti

Il Direttore Area Gestione Personale

D.ssa Grazia Argentiero

AREA GESTIONE PERSONALE

Il Dirigente Sostituto

D.ssa Stefania De Marco

AREA GESTIONE PERSONALE

Il Dirigente Relazioni Sindacali

Dott. Raffaele Racioppa

Il Direttore Amministrativo

Dott. Yanko Tedeschi

Il Direttore Generale

Avv. Stefano Rossi

Il Direttore Sanitario

Dott.ssa Maria Nacci





ASL Lecce

PugliaSalute

COMPARTO SANITÀ – IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria

L'OIV in data 21 giugno 2023 ha validato la relazione sulla performance per l'anno 2022.

In applicazione della D.D.G. n. 2183/2014 avente ad oggetto “Adozione del Regolamento Aziendale – Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale. Applicazione in via sperimentale.”, e conformemente a quanto concordato nell'incontro sindacale del 01/08/2024, che si allega, si intende procedere all'erogazione dei premi correlati alla performance, organizzativa e individuale.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento all'art. 40 bis, c.1 “Controlli in materia di contrattazione integrativa” il quale dispone che *“il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, ...”*;

Richiamata, inoltre, la circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato, si espone di seguito la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

II.1 Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		01/08/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Direttore Sanitario • Direttore Amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP, RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, RSU Aziendale
Soggetti destinatari		Personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato del Comparto Sanità.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per l'erogazione dei compensi per i premi correlati alla performance anno 2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<i>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</i> Documento trasmesso al Collegio Sindacale per la certificazione. <i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</i> Sì, con Delibera n. 393 del 29/04/2022 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O. 2022 – 2024 che in allegato contiene il Piano della Performance 2022 – 2024. <i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs 150/2009?</i> Sì, con Delibera n. 87 del 31/01/2024 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O. 2024 – 2026 che negli allegati B) e C) contiene rispettivamente Analisi dei rischi (2024 2026) e Priorità di trattamento dei rischi (2024 2026).

		<p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i></p> <p>L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art.52, comma 5, del D.Lgs. 33/2013 il quale ha disposto che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, si intende riferito all'art. 10.</p> <p>Si ottempera alle disposizioni recate dal citato art. 10, D.Lgs. 150/2009, con la pubblicazione dei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O. 2024 – 2026; ▪ Relazione sulla performance anno 2022. <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</i></p> <p>La relazione sulla performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV in data 21/06/2023.</p>
--	--	--

II.2 Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Nella contrattazione integrativa del Servizio Sanitario Nazionale coesistono, dal 21 maggio 2018, data di sottoscrizione del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2016-2018, due distinti fondi (art. 80 – condizioni di lavoro e incarichi e art. 81 – premialità e fasce) che annualmente vengono rideterminati secondo quanto previsto nei CC.CC.NN.LL. e dalle norme vigenti.

I fondi contrattuali del Comparto Sanità per l'anno 2022 (art. 80 e art. 81) sono stati determinati con la D.D.G. n. 83 del 05/04/2023; in relazione alla predetta deliberazione il Collegio Sindacale dell'Azienda, con verbale n. 15 del 18/05/2023 ha espresso parere favorevole sulle modalità di costituzione dei fondi in parola.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il sistema incentivante adottato con D.D.G. 2183/2014, in corso di revisione e aggiornamento, prevede la performance organizzativa, la cui valutazione rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti alla singola struttura nel processo di contrattazione del budget, e la performance individuale, la cui valutazione rappresenta il contributo quali-quantitativo assicurato dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della struttura di appartenenza, la qualità e le competenze professionali e/o manageriali espresse.

In particolare è finalizzato ad introdurre nella realtà aziendale una cultura gestionale orientata all'utilizzo ottimale delle risorse e a una razionalizzazione dei processi attraverso il continuo miglioramento delle prestazioni professionali.

Pertanto è un sistema orientato a favorire il miglioramento continuo dell'apporto di ciascun dipendente, tramite forme di incentivazione e premialità, allo scopo del raggiungimento delle

finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali essa è costituita, con particolare attenzione al cittadino utente.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato prevede la suddivisione del fondo aziendale in fondi assegnati alle singole strutture/unità operative e la totale distribuzione all'interno delle stesse con premialità rapportata alla valutazione individuale conseguita. Ciò rappresenta un punto qualificante del sistema in quanto consente di promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la premialità differenziata all'interno della singola struttura stessa.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

In fase di contrattazione integrativa aziendale è stata destinata alla performance, organizzativa e individuale, una quota pari a € 4.354.964,00, del fondo art. 81 costituito con D.D.G. 83/2023 e certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 15 del 18/05/2023. Con mail del 29/03/2024 sono state comunicate all'Area Risorse Finanziarie somme residue al 31/12/2023 dei fondi artt. 80 e 81, per l'anno di competenza 2022 per complessivamente euro 11.830.552,28. Con le competenze stipendiali erogate nelle mensilità da gennaio a giugno 2024 risultano ulteriormente liquidate somme di competenza anno 2022 per un importo complessivo di euro 3.060.789,02. Pertanto considerato che la quota del fondo art. 81 destinata alla performance è pari a € 4.354.964,00 risultano somme residue pari ad euro $11.830.552,28 - 3.060.789,02 = 8.769.763,26$. Le stesse, in applicazione dell'orientamento applicativo Aran CSAN51, "eventuali somme che a consuntivo risultassero non spese siano destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno" si sommano temporaneamente, come importo variabile e non consolidabile, alla quota destinata alla performance, organizzativa e individuale, come già individuata al precedente punto per il solo anno 2022 e seguono la medesima destinazione.

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da segnalare

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il sistema incentivante è coerente con le disposizioni dell'art. 45 – comma 3 – del Dlgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

- la performance organizzativa, con riferimento all'articolazione organizzativa dell'azienda nel suo complesso, essendo legato alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali;
- l'impegno e la qualità della performance individuale attraverso la differenziazione delle quote in rapporto alla valutazione individuale riportata nella singola scheda;

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Nulla da segnalare

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il sistema è finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione degli obiettivi generali e di singola unità organizzativa.

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.

g) Altre informazioni

Nulla da segnalare

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA COMPARTO SANITA'

III. 1 Modulo 1: La costituzione del Fondo 2022 per la contrattazione integrativa

L'Azienda ha formalizzato con D.D.G. n. 83 del 05/04/2023 la costituzione dei fondi 2022 per la contrattazione decentrata integrativa ed in relazione alla predetta deliberazione il Collegio Sindacale dell'Azienda, con verbale n. 15 del 18/05/2023, ha espresso parere favorevole sulle modalità di costituzione dei fondi in parola.

ART. 81 - Fondo premialità e fasce

III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

a) Risorse storiche consolidate

- consolidato al 31.12.2021 € 22.403.447,00

b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CC.NN.LL.

Nulla da segnalare

c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

Nulla da segnalare

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

in fase di determinazione della consistenza economica definitiva per l'anno 2022 il fondo viene incrementato, per l'anno 2022:

- con i ratei di R.I.A. non corrisposti al personale cessato nel corso dell'anno 2021 per un importo complessivo pari a € 77.580,80;
- in applicazione dell'art. 11, c. 1 D.L. 35/2019 e del parere del MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020 si procede ad un incremento per l'anno 2022 pari a € 1.500.871,85;

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

a) in applicazione dell'art. 23 c.2 D.Lgs. 75 del 25/05/2017: "...l'ammontare complessivo... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ..." si decurta l'importo dei ratei di RIA che non sono stati corrisposti al personale cessato nel 2021 pari alle mensilità residue dopo la cessazione (incremento variabile per il solo anno 2022) per un valore di € 77.580,80

III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (SEZ. III 1.1): € 22.403.447,00

b) totale risorse variabili (SEZ. III 1.2): € 1.578.452,65

c) totale decurtazioni (SEZ. III 1.3): € 77.580,80

c) totale fondo art. 81 – premialità e fasce – sottoposto a certificazione:

€ 23.904.318,85

III. 1.5 SEZIONE V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Nulla da segnalare

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa relativa al fondo premialità e fasce.

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

€ 19.549.354,85

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

€ 4.354.964,00 per la premialità 2022

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

€ ----

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

€ 19.549.354,85

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

€ 4.354.964,00

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3

€ ----

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

€ 23.904.318,85

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da segnalare

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

b) si attesta inoltre che si è dato inizio al principio di attribuzione selettiva di incentivi economici per il personale del Comparto Sanità attraverso la differenziazione delle quote in rapporto alla valutazione individuale.

c) Nulla da segnalare

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE – ANNO 2022 – PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2021

Fondo Art. 81 Fondo premialità e fasce		
	ANNO 2021	ANNO 2022
Fondo Art 81 CCNL 21/05/2018 - Fondo Premialità e Fasce	21.863.894,72	22.403.447,00
CCNL 2019-2021 Art.101_c2 - Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le scadenze ivi previste.	539.552,28	-
Importo dei ratei di Ria che non sono state corrisposte al personale cessato nel corso dell'anno	121.169,88	77.580,80
Totale Parziale	22.524.616,88	22.481.027,80
Applicazione art.23 c.2 D.Lgs. 75 del 25/05/2017: "...l'ammontare complessivo... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ..."	- 121.169,88	- 77.580,80
Totale Parziale	22.403.447,00	22.403.447,00
Art. 11 del D.L. 35/2019 – Incremento Decreto Calabria	1.949.095,72	1.500.871,85
Totale Fondo Art. 81	24.352.542,72	23.904.318,85

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo premialità e fasce con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Al fine di monitorare le voci retributive per il cui pagamento si utilizzano i fondi aziendali, questa amministrazione si avvale di strumenti informatici che, tramite opportune codifiche delle informazioni a livello di organizzazione giuridico-economica aziendale, consentono di effettuare monitoraggi sull'utilizzo dei rispettivi fondi, possibili ad ogni allineamento mensile degli stipendi.

III.4.2 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2022.

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si attesta che le voci retributive aggregate al fondo di cui all'oggetto sono rappresentate all'interno del costo del personale assieme ai relativi oneri a carico ente.

ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi

III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

a) Risorse storiche consolidate

- consolidato al 31.12.2021 € 19.783.863,39

b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CC.NN.LL.

nulla da segnalare

c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

nulla da segnalare

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

a) in fase di determinazione della consistenza economica definitiva per l'anno 2022 il fondo viene incrementato, per l'anno 2022:

- con i ratei di R.I.A. che non saranno più corrisposti al personale cessato nel corso dell'anno 2021 in misura intera in ragione d'anno per un importo complessivo pari a € 123.354,59;
- in applicazione dell'art. 11, c. 1 D.L. 35/2019 e del parere del MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020 si procede ad un incremento per l'anno 2022 pari a € 1.333.003,74;
- CCNL 2019-2021 Art.102 c.5 incremento fondi ai sensi dell'art.1 c.293 della L. n.234/2021 – unità in servizio presso i pronti soccorso da FTFP 2021-2023 che per l'anno 2022 sono pari a 224 per importo, su base annua, pari a € 480 (40*12) di € 107.520,00;

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

a) in applicazione dell'art. 23 c.2 D.Lgs. 75 del 25/05/2017: "...l'ammontare complessivo... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ..." si decurta l'importo dei ratei di Ria che non sono stati corrisposti al personale cessato nel 2021 pari alle mensilità residue dopo la cessazione (incremento variabile per il solo anno 2022) per un valore di € 123.354,59;

III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (SEZ. III 1.1): € 19.783.863,39;

b) totale risorse variabili (SEZ. III 1.2): € 1.563.878,33;

c) totale decurtazioni (SEZ. III 1.3): € 123.354,59;

c) totale fondo art. 80 – condizioni di lavoro e incarichi – sottoposto a certificazione:
€ 21.224.387,13.

III. 1.5 SEZIONE V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Nulla da segnalare

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa relativa al fondo condizioni di lavoro e incarichi.

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

€ 21.224.387,13

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

€ ----

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

€ ----

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

€ 21.224.387,13

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

€ ----

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3

€ ----

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

€ 21.224.387,13

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da segnalare

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

b) Nulla da segnalare

c) Nulla da segnalare

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2022 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2021

Fondo Art. 80 Condizioni di lavoro e incarichi		
	ANNO 2021	ANNO 2022
Fondo Art 80 CCNL 21/05/2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	19.261.484,39	19.783.863,39
Importo dei ratei di Ria che non sono state corrisposte al personale cessato nel corso dell'anno precedente	187.079,69	123.354,59
CCNL 2019-2021 Art.101_c1 - A decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. (84,50 * 6.182 unità al 31/12/2018)	522.379,00	-
CCNL 2019-2021 Art.102 c.5 - Incremento fondi ai sensi dell'art.1 c.293 della L. n.234/2021 – unità in servizio presso i pronti soccorso da FTFP 2021-2023 che per l'anno 2022 sono pari a 224 per importo, su base annua, pari a € 480 (40*12)	-	107.520,00
Totale Parziale	19.970.943,08	20.014.737,98
Importo dei ratei di RIA che non saranno più corrisposte al personale cessato nel corso dell'anno precedente	- 187.079,69	- 123.354,59
Totale Parziale	19.783.863,39	19.891.383,39
Art. 11 del D.L. 35/2019 – Incremento Decreto Calabria	1.731.095,08	1.333.003,74
Totale Fondo Art. 80	21.514.958,47	21.224.387,13

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo premialità e fasce con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Al fine di monitorare le voci retributive per il cui pagamento si utilizzano i fondi aziendali, questa amministrazione si avvale di strumenti informatici che, tramite opportune codifiche delle informazioni a livello di organizzazione giuridico-economica aziendale, consentono di effettuare monitoraggi sull'utilizzo dei rispettivi fondi, possibili ad ogni allineamento mensile degli stipendi.

III.4.2 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2022.

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si attesta che le voci retributive aggregate al fondo di cui all'oggetto sono rappresentate all'interno del costo del personale assieme ai relativi oneri a carico ente.

