



OGGETTO: PRESA D'ATTO DELL'INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 23.09.2020 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' PER LA DEFINIZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE DA RISERVARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona della Dr.ssa Maria Beatrice Stasi

ASSISTITO DA:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

AVV. MONICA ANNA FUMAGALLI

IL DIRETTORE SANITARIO

DOTT. FABIO PEZZOLI

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO

DOTT. FABRIZIO LIMONTA

Visti:

- l'art. 8, comma 5, lett. a), del CCNL del 21.05.2018 che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi di cui agli artt. 80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e 81 "Fondo premialità e fasce" dello stesso CCNL;
- l'art. 81, comma 6, lett. c), del medesimo CCNL, che destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al "Fondo premialità e fasce" – al netto delle somme destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- l'art. 21 del vigente CCIA, sottoscritto con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 02.03.2020, che destina le risorse del "Fondo premialità e fasce" alla remunerazione delle fasce retributive, rinviando a successiva contrattazione aziendale la determinazione della quota da riservare alle stesse;

Richiamata la deliberazione n. 512 del 26.03.2020, con la quale sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali del personale del comparto sanità per l'anno 2020;

Precisato che nell'incontro con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 23.09.2020 le delegazioni trattanti, sulla base degli impegni attuali e delle proiezioni dello speso a carico del "Fondo premialità e fasce", hanno sottoscritto specifico accordo, allegato al presente provvedimento, con cui si conviene di riservare la quota di € 750.000,00 all'attribuzione di una fascia economica orizzontale al personale del comparto per l'anno 2020;

Accertata la necessaria disponibilità economica nell'ambito del citato fondo contrattuale per l'anno 2020;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta sull'argomento dall'UOC Politiche e gestione delle risorse umane;

Dato atto che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, l'accordo sottoscritto è stato trasmesso, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in data 05.10.2020, al Collegio sindacale, che ha rilasciato in data 26.10.2020 il proprio parere positivo;

Ritenuto di procedere al formale recepimento della sopracitata intesa;

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario.

DELIBERA

1. di prendere atto dell'intesa sottoscritta con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 23.09.2020 (allegato A) con cui si conviene di riservare la quota di € 750.000,00 del "Fondo premialità e fasce" all'attribuzione di una fascia economica orizzontale al personale del comparto per l'anno 2020, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dall'UOC Politiche e gestione delle risorse umane (allegato B);
2. di dare atto che l'intesa integra l'art. 21 p.to b) "Remunerazione delle fasce retributive" del CCIA sottoscritto con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 02.03.2020;
3. di rinviare a successivo accordo la definizione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, sulla base dell'esito dei lavori del gruppo tecnico paritetico a tal fine costituito.

IL DIRETTORE GENERALE
dr.ssa Maria Beatrice Stasi

DEFINIZIONE QUOTA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020
LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
(delib. n. 1060/2018, delib. n. 1950/2018 e delib. n.300/2019)

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Visto l'art. 8, co. 5 lett. a) del CCNL del 21/05/2018 che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81 del suddetto CCNL;

Visto altresì l'art. 81, co. 6, lettera c) del CCNL del 21/05/2018, che destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al Fondo Premialità e fasce all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili”;

Richiamato l'art. 21 del vigente CCIA relativo al fondo premialità e fasce e ritenuto necessario definire la quota da riservare all'interno dello stesso fondo alle progressioni orizzontali di carriera (fasce);

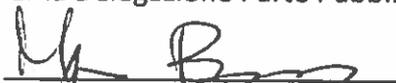
Visti i dati illustrati dall'Uoc Politiche e gestione delle risorse umane relativamente all'entità del suddetto fondo;

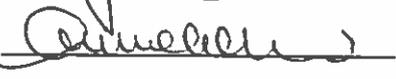
Tenuto conto di quanto emerso nel corso dell'incontro odierno;

CONVENGONO

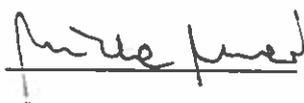
- 1) di riservare l'importo di € 750.000,00 del fondo premialità e fasce di cui all'art. 21 del vigente CCIA all'attribuzione di una fascia economica orizzontale al personale del comparto per l'anno 2020;
- 2) di rinviare alla prossima seduta la definizione dei criteri per l'individuazione del personale avente titolo, sulla base dell'esito dei lavori del gruppo tecnico a tal fine costituito.

Per la Delegazione Parte Pubblica

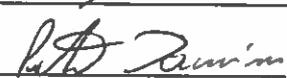
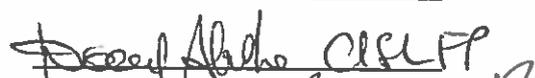


Per le RSU



Per le OO.SS.

FSI-USAE 
UIL FPL 

P.L. FP-CGIL 

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA**Modulo 1****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	23 settembre 2020	
Periodo temporale di vigenza	Fino a sottoscrizione di nuovo accordo in materia	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore UOC Direzione professioni sanitarie e sociali, Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane.</p> <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sono:</p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI USAE, NURSING UP</p> <p>Soggetti sindacali firmatari: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI USAE. Soggetti sindacali non presenti: FIALS, NURSING UP</p>	
Soggetti destinatari	Personale del comparto sanità	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione nell'ambito del Fondo premialità e fasce della quota da riservare alle progressioni economiche orizzontali anno 2020	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 del Collegio Sindacale in data 26.10.2020
	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 triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2021-2022 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera n. 165 del 30/01/2020. Ai sensi della vigente normativa (art. 10 co. 8 lettera a) del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		Il piano della performance triennio 2020-2022 e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati pubblicati ai sensi dell' art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".
		La Relazione della Performance anno 2019, adottata con delibera n. 1105 del 25/06/2020, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 29/06/2020.



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

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)

a) *Illustrazione del contratto*

Il CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto sanità, all'art. 8 comma 5 lett. a), prevede espressamente tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione della finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) ai diversi istituti previsti e finanziati dagli stessi.

In particolare, l'art. 81 comma 6 lett. c) del suddetto CCNL destina le risorse del Fondo premialità e fasce – tra le altre finalità – all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

A livello aziendale, l'art. 21 "Fondo premialità e fasce" del CCA sottoscritto in data 02/03/2020 con le RSU/OO.SS. del comparto sanità, prevede che le risorse del fondo in argomento siano destinate alla remunerazione delle fasce retributive, rinviando alla contrattazione aziendale la determinazione delle quote da riservare ai diversi istituti alla luce del fondo disponibile.

Nell'incontro sindacale del 23/09/2020, si è svolta la contrattazione tra le delegazioni trattanti in merito alla definizione della quota da riservare, all'interno del fondo premialità e fasce, all'istituto delle progressioni economiche orizzontali da riconoscere al personale del comparto con effetto dal 01/01/2020.

Nello specifico, sulla base dell'entità del fondo in argomento, degli impegni attuali e delle proiezioni di spesa a carico del fondo in argomento, così come dettagliato nel punto successivo, le delegazioni trattanti hanno definito, con l'accordo oggetto della presente relazione, di riservare l'importo di € 750.000,00 per il finanziamento nell'anno 2020 di una fascia economica al personale che risulterà averne titolo in base ai criteri che verranno definiti con successivo accordo.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

L'azienda, con deliberazione n. 512 del 26/03/2020, ha quantificato i fondi contrattuali del personale del comparto sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII per l'anno 2020 (fondi provvisori al 01/01/2020) e l'anno 2019 (fondi consolidati al 31/12/2019).

Il valore dei fondi contrattuali è stato determinato dall'azienda in conformità ai criteri contenuti negli art. 80 e 81 del CCNL e delle disposizioni nazionali e regionali in materia (D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, "Prime linee guida regionali in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 1 gennaio 2018 in applicazione del CCNL comparto sanità pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018, sottoscritte il 3 ottobre 2018", DGR XI/1046 del 17 dicembre 2018).

L'entità del Fondo premialità e fasce (ex art. 81 CCNL 21/05/2018) ammonta a € 13.322.997,00 di cui € 5.404.576,00, come già definito all'art. 21 del CCA sottoscritto in data 02/03/2020, destinati ai premi correlati alla performance.

La quota del fondo, al netto della quota per la premialità, risulta pari a € 7.918.421,00 che, tenuto conto delle somme necessarie per la remunerazione delle fasce in godimento, dei dati sull'utilizzo virtuale del fondo (ottenuto proiettando le voci di afferenza del fondo spettanti alle unità previste nel fabbisogno aziendale) e del prudenziale accantonamento per le eventuali trasformazioni di circa il 10% dei rapporti a



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

tempo parziale in rapporti a tempo pieno, determina una disponibilità di risorse da destinare a nuovi progressioni economiche dal 01/01/2020 sufficienti per un finanziamento di € 750.000,00.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Non pertinente

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

Il presente accordo si limita a definire la quota del Fondo premialità e fasce da destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020, rinviando la definizione dei criteri di selezione ad un successivo e specifico accordo. Tale quota consente di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti.

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

Il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali ha come finalità la valorizzazione e la prosecuzione del percorso di crescita economica per quei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità ed esperienza acquisita.

L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico che contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e come tale vada inteso secondo una logica di equità e valorizzazione delle risorse disponibili.



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

1. *Modulo 1*

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

2. *Modulo 2*

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

3. *Modulo 3*

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

4. *Modulo 4*

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



Politiche e gestione delle risorse umane
Direttore Angela Colicchio

MODULO I: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(Delibera n. 512 del 26.03.2020)

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)	
ANNO 2020	
SEZIONE I - <u>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</u>	IMPORTI ANNO 2020
RISORSE STORICHE:	
Art. 81 - comma 2 - lettera a) Risorse destinate al finanziamento delle Fasce Retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 7.602.613⁽¹⁾
Art. 81 - comma 2 - lettera b) Risorse stabili del precedente Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 5.404.576
INCREMENTI CONTRATTUALI:	
Art. 81 - comma 3 - lettera a) Incrementi contrattuali nuovo valore delle fasce per effetto art. 76	€ 315.808⁽²⁾
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA': Art. 81 - comma 3 - lettera b)	
- Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. b) CCNL 07/04/99 quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	-
- Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. d) CCNL 07/04/99 risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art.29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	-
- Art. 39 c.8 CCNL 98-01 Incremento dotazione organica o nuovi servizi	-
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' AL 01/01/2020 (a cui ricondurre il Fondo nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n. 75/2017)	€ 13.322.997
SEZIONE II - <u>RISORSE VARIABILI</u>	
Art. 81 - comma 4 - lettera a) Risorse non consolidate regionali disposte in applicazione art. 33 c. 1 CCNL 19/04/2004	-
Art. 81 - comma 4 - lettera b) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	-
Art. 81 - comma 4 - lettera c) Quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98	-

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Art. 81 - comma 4 - lettera d) Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici coerenti con le finalità del presente Fondo	-
Art. 81 - comma 4 - lettera e) Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	€ 32.120
SUB TOTALE TEORICO (RISORSE FISSE+RISORSE VARIABILI)	€ 13.355.117
SEZIONE III - <u>DECURTAZIONI DEL FONDO</u>	
Art. 81 - comma 5 Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	- € 32.120
TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO ANNO 2020	€ 13.322.997

SEZIONE IV – <u>SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</u>	
FONDO PREMIALITA' E FASCE	€ 13.322.997
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 13.322.997*

SEZIONE V – <u>RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</u>	
Nessuna risorsa allocata all'esterno dei Fondi	

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)*	
SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u>	
Quota parte del fondo destinata alla premialità	€ 5.404.576
Quota parte del fondo destinata a: remunerazione delle fasce già attribuite + proiezioni spesa fondo copertura fabbisogno + accantonamenti trasformazioni 10% part time: - 7.602.613€ ⁽¹⁾ (risorse storiche) + 315.808€ ⁽²⁾ (incrementi contrattuali) = 7.918.421€ -7.918.421€ - 750.000€ (somma per nuove fasce) = 7.168.421€	€ 7.168.421
SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo</u>	€ 750.000
SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u> Parte non pertinente	-
SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u>	€ 13.322.997*
SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u> Parte non pertinente	-

SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

L'entità del fondo di cui trattasi è contemplata nel budget del costo del personale assegnato da Regione Lombardia per l'anno 2020.

La quota del fondo destinata al finanziamento delle fasce ammonta a € 7.918.421. L'attuale impiego è di € 7.168.421. Si evince pertanto, tenuto conto anche delle residuali voci stipendiali afferenti al medesimo fondo da utilizzare per l'eventuale copertura dei posti di fabbisogno vacanti e dei costi connessi alle eventuali trasformazioni, di una quota pari al 10%, dei rapporti di lavoro part time in rapporti di lavoro a tempo pieno, la capienza dei 750.000,000 € per l'attribuzione di nuove fasce.

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)	Anno 2019	Anno 2020
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità * il fondo ricomprende stabilmente gli incrementi contrattuali per il nuovo valore delle fasce retributive pari a € 315.808 (art. 81 comma 3 lett. a)	€ 13.322.997*	€ 13.322.997*
Risorse variabili : Art. 81 - comma 4 - lettera e) Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	€ 50.687	€ 32.120
Decurtazioni: Art. 81 - comma 5 Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	- € 50.687	- € 32.120
Totale del Fondo per la contrattazione integrativa	€ 13.322.997	€ 13.322.997

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)	Anno 2019	Anno 2020
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 13.322.997	€ 7.168.421
Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	-	€ 750.000
Destinazioni regolate dal CCIA sottoscritto in data 02/03/2020 (risorse del fondo destinate alla premialità)		€ 5.404.576
Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa	€ 13.322.997	€ 13.322.997



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

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 del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitora l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per singoli ruoli.

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

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

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

I fondi contrattuali come indicati al modulo I sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio.

L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trovano copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilancio.

Il Direttore
UOC Politiche e gestione delle risorse umane
Dr.ssa Angela Colicchio



Bergamo, 5 ottobre 2020

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 1774/2020)

Oggetto: PRESA D'ATTO DELL'INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 23.09.2020 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' PER LA DEFINIZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE DA RISERVARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020

UOC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell' ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell' ASST.

Bergamo, 06/11/2020

Il Direttore
Dr./Dr.ssa Colicchio Angela

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1774/2020

ad oggetto:

PRESA D'ATTO DELL'INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 23.09.2020 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' PER LA DEFINIZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE DA RISERVARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Fumagalli Monica Anna
Note:	

DIRETTORE SANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Pezzoli Fabio
Note:	

DIRETTORE SOCIOSANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Limonta Fabrizio
Note:	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

**Publicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

per 15 giorni
