

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA dell'Accordo relativo alla determinazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili del fondo definitivo della retribuzione di risultato per l'anno 2023 – AREA SANITA' (ai sensi dell'art. 9, del CCNL 23/01/2024) siglato dalle OO.SS. in data 15/11/2024

PREMESSA

L'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs n. 165/2001 prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1, stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012 con Circolare n. 25 il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ha predisposto e resi noti gli schemi standard di relazione illustrativa e tecnico- finanziaria e ha individuato la fattispecie di contrattazione integrativa interessate a detta normativa, includendo anche tutti gli atti, denominati nei modi più vari, che interessano l'utilizzo delle risorse dei fondi.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico finanziaria a corredo dell'accordo relativo ai "Criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili del Fondo Definitivo Retribuzione di risultato - anno 2023 -".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del documento ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Data accordo	15-11-2024
Periodo Temporale di Vigenza	Anno	2023
Composizione della Delegazione Trattante	Per l'ASL Sulcis Iglesiente: Presidente – Direttore Amministrativo Dott.ssa Maria Milena Pau Direttore Sanitario Sostituto – Dott. Antonio Pisano Direttore S.C. Risorse Umane - Dott.ssa Anna Maria Congiu Per le OO.SS.: ANAAO ASSOMED – dott.ssa Maria Caterina Pinna CIMO FESMED- dott. Alessandro Biggio CISL Medici – dott. Alberto Salvatore Carboni FASSID – Dott.ssa Veronica Rubiu AAROI -EMAC – dott. Francesco Tolis CGIL Medici - sig.ra Monica Secci	
Soggetti Destinatari	Area Sanità del Servizio Sanitario Nazionale	
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili del Fondo per la Retribuzione di risultato ex art. 95 del CCNL del 19/12/2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale
		Nel caso l'organo di controllo (Collegio Sindacale) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Sì, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 127 del 30/06/2022, n. 147 del 30/03/2023 e n. 53 del 31/01/2024, è stato approvato, rispettivamente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 in cui è confluito anche il Piano delle Performance.
		E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D. Lgs 150/2009? Sì, è stato adottato ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n.33/2013 e s.m.i, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 127 del 30/06/2022, n. 147 del 30/03/2023 e n. 53 del 31/01/2024 è stato approvato, rispettivamente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 in cui è confluito anche il Piano Triennale di Prevenzione delle corruzione e di promozione della trasparenza.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i? Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparenza
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? Per l'anno 2022-2023 è stata validata dall'OIV Asl Sulcis Iglesiente rispettivamente, con verbale n. 13/2023 e approvata con deliberazione n. 378 del 30/06/2023 e deliberazione n. 509 del 28/06/2024.
Eventuali osservazioni:		

**Il Direttore Generale
Dott.ssa Giuliana Campus**

**Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Maria Milena Pau**

**Il Direttore F.F.
S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo
e Relazioni Sindacali
Dott.ssa Anna Maria Congiu**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA dell'Accordo – Area Sanità del S.S.N. siglato in data 15/11/2024.

Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL - definizione dei criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per l'incentivazione del merito e della produttività/ risultati attesi- altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto contenuto nell'Accordo siglato in data 15/11/2024 “CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI NEL FONDO DEFINITIVO RETRIBUZIONE DI RISULTATO” PER L'ANNO 2023 – AREA SANITA', che si allega alla presente relazione per farne parte integrante e sostanziale.

- L'ipotesi di accordo decentrato relativo all'anno 2023 ha ad oggetto la definizione dei criteri di ripartizione e utilizzazione delle risorse del Fondo Definitivo Retribuzione di Risultato. Il totale del Fondo Retribuzione di Risultato definitivo è pari a **€ 536.800,98** (Delibera di costituzione dei fondi contrattuali – area sanità – definitivi anno 2023 - n. 838 del 08/11/2024 e Delibera n. 874 del 20/11/2024 avente ad oggetto Parziale rettifica delibera n. 838/2024 - area sanità), così ripartito, secondo il numero delle teste:
 - Dirigenza Medica € 449.296,92;
 - Dirigenza Veterinaria € 41.929,03;
 - Dirigenza Sanitaria non medica € 45.575,03.

Le parti hanno concordato di utilizzare la suddetta quota di risorse del fondo come segue:

Fondo Definitivo Retribuzione di Risultato - art. 95 del CCNL 19/12/2019

- **€ 536.800,98** da destinarsi alla retribuzione di risultato in applicazione del regolamento sul sistema premiante.

Il predetto fondo viene suddiviso in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale;
- b) 5% quota premio per prestazione individuale;

L'eventuale residuo della quota b), qualora non utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale di cui alla lettera a) dello stesso anno.

I criteri generali per l'attribuzione del Fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- Numero dei dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- Rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- Ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- Entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica o carenza d'organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccedenza oraria maturata che verrà regolata secondo gli strumenti contrattuali vigenti.

La quota del Fondo di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

- Finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo;
- migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA, ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

Gli eventuali risparmi a **consuntivo** dei Fondi di cui agli articoli 94 e 96, certificati dagli Organi di controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'articolo 95, comma 8, nella quota a).

Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del fondo di risultato proporzionalmente

non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL 19/12/2019 (articolo 95 comma 11), le parti concordano:

- di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi di risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici), come da articolo 95, comma 2 lettere a), b), incrementando successivamente gli stessi, con i residui dei Fondi degli articoli 94 e 96 del 2023, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2023.

L'attribuzione del Fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito della U.O./Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento ATS sul sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020.

La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto nel regolamento succitato.

Si stabilisce che, ai sensi dell'articolo 70, del CCNL del 23/01/2024 – Area Sanità –, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema aziendale della Performance, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita dall'Accordo de quo, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente, ai sensi del predetto art. 70, comma 1.

Ai sensi dell'articolo 70, comma 8, del CCNL 23/01/2024 deve essere, preventivamente, definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la predetta maggiorazione può essere attribuita.

A tal fine si stabilisce nell'Accordo del 15/11/2024 che detta maggiorazione viene confermata dalle Parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si concorda altresì che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio, per ciascuna UU.OO., escludendone tra di essi il Direttore della Struttura Complessa o facente funzioni.

A parità di punteggio, ha priorità il dirigente con maggiore anzianità di servizio maturata nella Azienda di appartenenza.

L'assenza del dirigente per qualunque motivazione non produce di per sé una diretta e immediata decurtazione dei compensi, ma occorre invece valutare la reale incidenza della stessa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto dal predetto regolamento e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio certificata, mediante il sistema informatico delle presenze in uso, ivi incluso, su richiesta di parte sindacale, il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno dopo. A tal fine, sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini dell'accordo sulla retribuzione di risultato, le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a: congedo obbligatorio di maternità- infortunio definito dall'Inail-aggiornamento-ferie-riposi compensativi.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2023 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° giorno di assenza dal servizio.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo della valutazione annuale, secondo le modalità definite nell'ambito del predetto regolamento e alla verifica dell'OIV. La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti. Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100 punti.

B) Quadro di sintesi delle “modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa del fondo Retribuzione di risultato anno 2023”

ASL SULCIS IGLESIENTE
DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI
DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023

• Descrizione	Importo
---------------	---------

Fondo Definitivo Retribuzione di Risultato anno 2023 (di cui alla Delibera della ASL Sulcis Iglesiente n. 838 del 08/11/2024 e n. 874 del 20/11/2024)		€ 536.800,98
Importi erogati per il personale ASL SULCIS IGLESIENTE gravanti sul Fondo definitivo Retribuzione di Risultato (DATO CONSOLIDATO),		€ 0,00
RESIDUO FONDO DEFINITIVO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023 oggetto di accordo decentrato		€ 536.800,98

- Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale- definizione dei criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per l'incentivazione del merito e del risultato/produttività- risultati attesi- altre informazioni utili)

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:

La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto nel regolamento ATS sul sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020. L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo della valutazione annuale, secondo le modalità definite nell'ambito del predetto regolamento e alla verifica dell'OIV. La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti. Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il profilo di selettività delle progressioni economiche.

Parte non pertinente al presente accordo

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

Con la sottoscrizione dell'Accordo ci si attende un miglioramento dell'efficienza ed efficacia delle singole UU.OO., oltre ad un miglior livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere ed obiettivi da raggiungere nell'ambito della UO di afferenza. 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 delle risorse già esistenti.

G) altre informazioni ritenute utili

nessuna

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

Determinazione delle Risorse per il finanziamento della Retribuzione di risultato anno 2023

Di seguito si riassumono sinteticamente i passaggi seguiti:

Controllo delle fonti normative contrattuali:

- Art. 70 del CCNL 23/01/2024 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

1. Le Aziende ed Enti definiscono, nel rispetto dell'art. 9, comma 5, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla

performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.

2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all'art. 15 e seguenti del D. Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.
3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.
4. La retribuzione di risultato è attribuita, anche nel periodo di prova, in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "Verifica e valutazione dei dirigenti" del CCNL del 19.12.2019.
5. La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95 comma 10 del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato).
6. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
7. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

- art 93 commi 1,2,3 e 4 del CCNL 19/12/2019

"1. Le Aziende ed Enti definiscono, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, lett c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.

2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferito.

4. La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "Verifica e valutazione dei dirigenti".

- art 95 comma 7 e 8, CCNL 19/12/2019

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi: a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza"

- art 4, 9 e segg. del D.lgs. 150/2009

Art. 4. Le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Art. 9. 1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (*secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7*)) è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

(*ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva*));

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (*nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate*);

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2) Si è preso come riferimento la quantificazione del Fondo Definitivo Retribuzione di Risultato Asl Sulcis Iglesiente anno 2023 (Delibera del Direttore Generale n. 838 del 08/11/2024 e n. 874 del 20-11-2024) - Importo pari ad **€ 536.800,98**;

3) considerato che non sono stati erogati degli importi per il personale della dirigenza sanitaria gravanti sul Fondo retribuzione di Risultato anno 2023 (dato al 31/05/2024), come rilevato da Ares Sardegna;

4) Si è così determinato un importo disponibile del Fondo Definitivo Retribuzione di Risultato anno 2023 – area sanità - Asl Sulcis Iglesiente pari ad **€ 536.800,98**;

5) Al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali (art. 93 CCNL del 19/12/2019) e la conseguente liquidazione ai dipendenti della Indennità di Risultato, (di cui all'articolo 95 del CCNL 19/12/2019), all'importo del Fondo Definitivo di Retribuzione di Risultato anno 2023 pari a **€ 536.800,98**, **si sommano i residui degli altri fondi contrattuali anno 2023, dopo la loro determinazione in via definitiva e dopo la verifica dello speso gravante sui fondi, come sotto indicato:**

Fondo di Posizione –Art. 94 CCNL 19/12/2019			
Anno	Fondo	Speso	RESIDUO
2023	€ 6.507.193,07	€ 4.137.522,75	€ 2.369.670,32

Fondo Condizioni di Lavoro –Art. 96 CCNL 19/12/2019			
Anno	Fondo	Speso	RESIDUO
2023	€ 1.628.514,91	€ 940.383,08	€ 688.131,83

MODULO II

Definizione delle poste di destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa

ASL SULCIS IGLESIENTE DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI

DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO – AREA SANITA' - ANNO 2023

• Descrizione		Importo
Fondo Definitivo Retribuzione di Risultato anno 2023 (di cui alla Delibera della ASL Sulcis Iglesiente n. 838 del 08/11/2024 e delibera n. 874 del 20/11/2024)		€ 536.800,98
Importi erogati per il personale ASL SULCIS IGLESIENTE gravanti sul Fondo definitivo Retribuzione di Risultato (DATO CONSOLIDATO),		€ 0,00
RESIDUO FONDO DEFINITIVO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023 oggetto di accordo decentrato		€ 536.800,98
RESIDUO FONDO DEFINITIVO di POSIZIONE ANNO 2023- ART. 94 CCNL 19/12/2019		€ 2.369.670,32
RESIDUO FONDO DEFINITIVO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2023 – ART. 96 CCNL 19/12/2019		€ 688.131,83
RISORSE TOTALI PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023		€ 3.594.603,13

MODULO IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi 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

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 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente

risulta rispettato
Parte non pertinente

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione dei Fondi

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ASL Sulcis Iglesiente 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 ASL Sulcis Iglesiente, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

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

Il Direttore Generale

Dott.ssa Giuliana Campus

Il Direttore Amministrativo

dott.ssa Maria Milena Pau

Il Direttore F.F.

**S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo
e Relazioni Sindacali**

Dott.ssa Anna Maria Congiu

