

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di gestione fondi contrattuali esercizio 2022

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge (Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Data di sottoscrizione: 30.11.2022

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2022 e seguenti

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):

Dott. Maria Giuseppina Bonavina – Direttore Generale

Dott. Fabrizio Garbin – Direttore Amministrativo

Dott. Salvatore Barra – Direttore Sanitario

Dott. Achille Di Falco – Direttore Servizi Socio-Sanitari

Dott. Leopoldo Ciato – Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Romina Cazzaro – Direttore Medico Ospedaliero

Dott.ssa Marisa Padovan – Direttore f.f. U.O.C. Direzione delle Professioni Sanitarie

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSING UP, NURSIND (RSU)

Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

FP CGIL, CISL FP, NURSING UP, NURSIND, (RSU)

Soggetti destinatari:

Personale del Comparto Sanità

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

Gestione dei fondi contrattuali per l'esercizio 2022 e seguenti.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

A) Intervento dell'Organo di controllo interno.

Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____

Rilievi dell'Organo di controllo interno:

B) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 653 del 28.04.2022, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano della Performance.

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 653 del 28.04.2022, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 l'Amministrazione ha proceduto ad attivare sul sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" nella quale sono pubblicati i dati e le informazioni richiesti dal citato D. Lgs. n. 33/2013.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, in data 28.09.2022.

Eventuali osservazioni:

Modulo 2

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di gestione fondi contrattuali esercizio 2022 Sottoscritto il 30.11.2022

PREMESSE

Le Parti ritengono necessaria un'integrazione dell'attuale gestione dei Fondi contrattuali definiti da ultimo con il CCIA del 22/9/2021, in relazione all'andamento di gestione dei fondi contrattuali, nonché alle mutate esigenze dei servizi aziendali.

Inoltre, la Regione Veneto ha dato indicazioni alle Aziende del Servizio Sanitario Regionale (con nota prot. aziendale n. 47828 del 03.2022) in merito agli adeguamenti provvisori dei fondi contrattuali, ai sensi dell'art.11 del D.L. 35/2019, in rapporto alla variazione del personale in servizio. A decorrere dal corrente esercizio la variazione deve essere quantificata a livello aziendale, sulla base del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale. In conseguenza alle previsioni di assunzioni/cessazioni in corso d'anno, la stima effettuata dall'Azienda di incremento dei Fondi per l'anno 2022 risulta essere:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi: € 1.208.315,79
Fondo premialità e fasce: € 1.226.192,61

Dei predetti incrementi è stata data definizione con apposita deliberazione del Direttore Generale n. 1794/2022, dalla quale risultano le seguenti consistenze dei Fondi contrattuali:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi: € 15.459.351,53
Fondo premialità e fasce: € 15.547.274,51

Le Parti prendono atto che è confermata la destinazione della quota non spesa del Fondo condizione condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 31/05/2018 - anno 2021 alla remunerazione del lavoro straordinario degli anni 2021 e precedenti, mantenendo comunque un numero fisso di ore non inferiore a 30 e pagando in percentuale le rimanenti ore.

ACCORDO

Relativamente all'utilizzo del FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018) – ESERCIZIO 2022

Fasce economiche € 30.000,00

Le Parti destinano nell'esercizio 2022 una quota del Fondo premialità e fasce pari al massimo ad € 30.000,00 al riconoscimento della fascia economica superiore dal 01.01.2022, sulla base dei criteri illustrati nell'ipotesi di accordo. La formulazione dei criteri ha inteso di valorizzare il merito, tenendo conto altresì del periodo di permanenza nella precedente fascia economica e dell'assenza di sanzioni disciplinari di una certa entità (pari o superiori alla sospensione dal servizio nell'ultimo biennio).

Produttività collettiva

Le Parti confermano i criteri di riconoscimento della produttività collettiva, così come già delineati

nella precedente contrattazione integrativa aziendale e relativo regolamento. Tuttavia, a seguito della fusione per incorporazione delle precedenti Aziende ex ULSS n. 5 e ULSS n. 6, non era stato riportato nella contrattazione integrativa dell'Azienda ULSS n. 8 il criterio che veniva già applicato nella precedente ULSS n. 6 e che ha continuato a trovare applicazione anche successivamente alla fusione per incorporazione, ai fini della determinazione della quota di produttività spettante in ragione del punteggio ottenuto in sede di valutazione annuale.

Le Parti hanno pertanto convenuto, per completezza nella definizione dei criteri di riconoscimento della quota di produttività all'interno della contrattazione integrativa aziendale, di riportare la tabella relativa al rapporto tra punteggio di valutazione e quota di produttività spettante già in uso.

RESIDUI FONDI CONTRATTUALI

Con riferimento alle risorse residue dei fondi generate nel corso dell'esercizio, le Parti concordano – nei limiti delle predette disponibilità - le seguenti incentivazioni:

A) € 1.050.000,00 (importo massimo) Chiamata per assenze improvvise

Somma destinata per l'esercizio 2022 che tiene conto della dimensione che ha assunto il ricorso a tale istituto in ragione delle sostituzioni di personale assente a causa del COVID-19. Il riconoscimento dell'incentivo secondo i criteri già definiti tra le Parti con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019.

B) € 110.000 (importo massimo) Flessibilità lavorativa

A decorrere dall'esercizio 2022, vengono meglio specificati ed integrati i criteri per il riconoscimento delle incentivazioni già previste nei precedenti accordi per flessibilità lavorativa. In particolare viene circoscritto il limite temporale massimo di riconoscimento (8 mesi).

C) € 290.000 (importo massimo) Incentivazione obiettivi individuali e di rilevanza strategica ed organizzativa (art. 84 CCNL 21.05.2018)

Viene adeguata, a decorrere dall'esercizio 2022, la quota destinata ad incentivazione della performance individuale anche ricollegata ad attività di particolare rilevanza strategica ed organizzativa ed alle attività relative all'apertura delle sale operatorie di sabato, anche con previsione di resa oraria aggiuntiva.

D) € 385.000 (importo massimo) Attività progettuale

Viene adeguata, a decorrere dall'esercizio 2022, la quota destinata alla Direzione delle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuale, con resa oraria aggiuntiva.

E) € 75.000 (importo massimo) Incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo

Si confermano, nell'ambito della quota massima annua rivista, gli incentivi relativi:

- ai dipendenti in servizio presso gli sportelli con funzioni di cassa,
- ai collaboratori professionali tecnici sanitari di laboratorio biomedico in servizio presso il Dipartimento Interaziendale di Medicina Trasfusionale che effettuano turni di pronta disponibilità in Aziende diverse dall'ULSS 8, nell'ambito del DIMT;
- ai referenti di sala operatoria per il disagio lavorativo e le competenze avanzate richieste, da riconoscersi dal quarto anno di anzianità presso il Servizio.

Le Parti concordano inoltre che l'eventuale avanzo di gestione delle risorse previste per il precedente punto E) potrà essere destinato dall'Amministrazione ad ulteriori situazioni di disagio lavorativo, fino ad un massimo di € 350,00 annui per singola posizione lavorativa.

Relativamente al FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (Art. 80 CCNL 21.05.2018)

A decorrere dall'esercizio 2022, si destinano € 600.000,00 del Fondo condizioni di lavoro e incarichi ad incremento della quota di fondo destinata alla remunerazione degli incarichi funzionali, definita da ultimo con l'accordo sottoscritto il 22.09.2021. La predetta quota, a decorrere dall'esercizio 2022, risulta pertanto pari ad € 2.110.000,00.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE
COMPARTO SANITA' ULSS N. 8**

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 30/11/2022 |
| Periodo temporale di vigenza | dall'esercizio 2022 |
| Composizione delegazione trattante | |
| Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): | Dott.ssa Maria Giuseppina Bonavina- Direttore Generale |
| | Dott. Salvatore Barra - Direttore Sanitario |
| | Dott. Fabrizio Garbin - Direttore Amministrativo |
| | Dott. Achille Di Falco - Direttore Servizi Socio Sanitari |
| | Dott. Leopoldo Ciato -Direttore Servizio Gestione Risorse Umane |
| | Dott.ssa Romina Cazzaro - Direttore Medico Ospedaliero |
| | Dott.ssa Marisa Padovan - Direttore Professioni Sanitarie f.f. |
| Delegazione Sindacale (Organizzazioni sindacali ammessi alla contrattazione – elenco sigle): | CGIL FP, CISL FP, UIL FP, FSI, FIALS, NURSING UP, RSU |
| Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): | FP CGIL, CISL FP, NURSING UP, NURSIND, (RSU) |
| Soggetti destinatari | Personale del Comparto Sanità |

MODULO I
PREVISIONE DI COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2022
COMPARTO SANITÀ

FONDO CONDIZIONI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21/05/2018)

1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

| | |
|---|-----------------|
| Fondo consolidato al 31/12/2021 Delibera 1794/2022 | € 14.261.549,70 |
|---|-----------------|

2) Risorse variabili:

| | |
|---|----------------|
| incremento art.11 DL 35/2019 (valore provvisorio) | € 1.208.315,79 |
|---|----------------|

3) Decurtazione del fondo:

€ -

4) Totale fondo sottoposto a certificazione

€ 15.469.865,49 *

5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

€ -

* Importo al lordo del valore ricalcolato delle Economie di bilancio di cui all'art.71 co. 1 del DL n. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008, pari a 10.513,96 € (importo provvisorio inserito nella Delibera 1794/2022 pari a 10.888,36 €)

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21/05/2018)

1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

| | |
|---|-----------------|
| Fondo consolidato al 31/12/2021 Delibera 1794/2022 | € 14.321.081,90 |
|---|-----------------|

2) Risorse variabili:

| | |
|---|----------------|
| incremento art.11 DL 35/2019 (valore provvisorio) | € 3.250.341,47 |
| residuo Fondo art.81 anno 2021** | € 1.226.192,61 |
| | € 2.024.148,86 |

3) Decurtazione del fondo:

€ -

4) Totale fondo sottoposto a certificazione

€ 17.571.423,37

5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

| | |
|--|--------------|
| <p>Con riferimento all'art. 19 del CCNL 19/04/2004 del comparto sanità e a seguito di accordi aziendali, nell'anno 2004 si è proceduto all'attivazione di selezioni interne per le progressioni verticali di alcuni profili. Per il finanziamento di tale operazione si è provveduto a "congelare" parte dell'ex fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica di una quota corrispondente alla differenza stipendiale delle categorie. Alla cessazione del dipendente interessato al passaggio verticale la differenza stipendiale ritorna nella disponibilità del fondo, importo calcolato al 31/08/2022.</p> | € 171.222,74 |
|--|--------------|

** Tale importo relativo al residuo del Fondo art.81 anno 2021 non è riportato nella Delibera 1794/2022 'Comparto sanità - Determinazione fondi contrattuali per l'anno 2020 e 2021 e costituzione provvisoria per l'anno 2022', pertanto l'importo presente nella citata delibera risulta pari alla differenza tra 17.571.423,37 € e i 2.024.148,86 €. Nella delibera il Fondo disponibile risulta infatti pari a 15.547.274,51 €

MODULO II
DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2022
COMPARTO SANITÀ

FONDO CONDIZIONI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21/05/2018)

1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:

| | |
|---|-----------------|
| Indennità previste dal C.C.N.L. per la remunerazione del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità di professione specifica, delle indennità legate a particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e del lavoro straordinario. In particolare è stato considerato quanto stabilito dal titolo II art 3 -4 in materia di liquidazione delle ore straordinarie, del riconoscimento delle indennità di "turno" in applicazione dell'art. 86 commi 3 e 4 del CCNL 21/05/2018, e dell'aumento dell'indennità di reperibilità come previsto dall'art. 8 comma 5 lettera l) del CCNL 21/05/2018 | € 13.359.865,49 |
|---|-----------------|

2) Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:

| | |
|--|----------------|
| Quota parte del fondo destinata al finanziamento degli incarichi funzionali previsti dagli art. 14 e seguenti del CCNL 21/05/2018. | € 2.110.000,00 |
|--|----------------|

3) Destinazioni ancora da regolare:

€ -

4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

| | |
|---|------------------------|
| Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa | € 13.359.865,49 |
| Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo | € 2.110.000,00 |
| Totale destinazioni ancora da regolare | |
| Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione | € 15.469.865,49 |

5) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

Sarà assicurata la corresponsione delle competenze fisse e accessorie previste dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità vigenti e dagli accordi sindacali in essere.

| FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21/05/2018) | |
|--|------------------------|
| 1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: | € 13.178.607,07 |
| Quota parte del fondo destinato alla remunerazione delle progressioni economiche orizzontali già attribuite | € 6.937.996,60 |
| Quota parte del fondo destinato alla remunerazione degli assegni ad personam | € 6.001,43 |
| Quota parte del fondo per la remunerazione della produttività collettiva c.d. "quota A" (Titolo III art. 7 del C.C.I.A. 16/09/2019), circa 5.640 dipendenti coinvolti | € 6.200.721,24 |
| Quota parte del fondo in applicazione dell'art. 81 comma 6 lettera d) del CCNL 21/05/2018 destinato alla remunerazione della maggiorazione del premio collegato alla performance (Titolo III art. 9 del C.C.I.A. 16/09/2019) con previsione circa 50 dipendenti coinvolti | € 33.887,80 |
| 2) Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo: | € 1.940.000,00 |
| Quota parte del fondo destinato al riconoscimento di fasce economiche superiori a decorrere dal 01/01/2022. Circa 40 dipendenti coinvolti | € 30.000,00 |
| Quota parte dei residui fondi anno 2022 per la remunerazione dell'incentivo per chiamata in servizio a seguito di assenza improvvisa (Lettera A) Chiamata per assenze improvvise del C.C.I.A.). Circa 2.402 dipendenti coinvolti | € 1.050.000,00 |
| Quota parte dei residui fondi anno 2022 per l'incentivazione della flessibilità lavorativa (definito per la prima volta dal Titolo IV art. 12 punto 2 lett. b) del C.C.I.A. 16/09/2019 e confermato dal presente C.C.I.A.). Circa 210 dipendenti coinvolti | € 110.000,00 |
| Quota parte dei residui fondi 2022 per l'incentivazione della performance individuale anche ricollegata ad attività di particolare rilevanza strategica ed organizzativa e alle attività di apertura delle sale operatorie al sabato, anche con resa oraria aggiuntiva (Lettera C) del C.C.I.A.). Circa 295 dipendenti coinvolti | € 290.000,00 |
| Quota parte dei residui fondi anno 2022 destinate alla Direzione alle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuali con resa oraria aggiuntiva (Lettera D) del C.C.I.A.). Circa 380 dipendenti coinvolti | € 385.000,00 |
| Quota parte dei residui fondi anno 2020 per l'incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo (Lett. E) del C.C.I.A. punti 1-2-3). Circa 150 dipendenti coinvolti | € 75.000,00 |
| 3) Destinazioni ancora da regolare: | |
| Previsione dei residui del fondo anno 2022 da portare all'esercizio dell'anno successivo ai sensi dell'art. 81 comma 7 del CCNL 21/05/2018 | € 2.281.593,56 |
| 4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa | |
| Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa | € 13.178.607,07 |
| Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo | € 1.940.000,00 |
| Totale destinazioni ancora da regolare | € 2.281.593,56 |
| Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione | € 17.400.200,63 |
| 5) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere | |
| Sarà assicurata la corresponsione delle competenze fisse e accessorie previste dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità vigenti e dagli accordi sindacali in essere. | |

MODULO III
SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON I
CORRISPONDENTI FONDI CERTIFICATI DELL'ANNO PRECEDENTE
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2021/22
AREA COMPARTO

| FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21/05/2018) | | |
|---|---------------------------------|--------------------------------|
| | ANNO 2021* ULSS N. 8 | ANNO 2022 ULSS N. 8 |
| Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa | € 12.779.519,70 | € 13.178.607,07 |
| Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo | € 2.327.065,91 | € 1.940.000,00 |
| Totale destinazioni ancora da regolare | € 618.488,48 | € 2.281.593,56 |
| Totale destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo | € - | € 0,00 |
| TOTALE | € 15.725.074,09 | € 17.400.200,63 |

| FONDO CONDIZIONI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21/05/2018) | | |
|---|---------------------------------|--------------------------------|
| | ANNO 2021* ULSS N. 8 | ANNO 2022 ULSS N. 8 |
| Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa | € 12.796.324,95 | € 13.359.865,49 |
| Indennità previste dal C.C.N.L. per la remunerazione degli incarichi di funzione del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità di professione specifica, delle indennità legate a particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e del lavoro straordinario. | € 12.796.324,95 | € 13.359.865,49 |
| Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo | € 1.510.000,00 | € 2.110.000,00 |
| Totale destinazioni ancora da regolare | € 0,00 | € 0,00 |
| Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo | € 0,00 | € 0,00 |
| TOTALE | € 14.306.324,95 | € 15.469.865,49 |

* Per l'anno 2021, nella relazione tecnica del CCIA del 22/09/2021 non erano state ricomprese le risorse art.11 DL 35 in quanto non erano ancora state comunicate nell'importo definitivo dalla Regione Veneto.

A partire dall'anno 2022 la Regione Veneto ha disposto che l'adeguamento provvisorio dei fondi contrattuali in rapporto alla vazione del personale in servizio, ai sensi del citato decreto, deve essere quantificato aziendalmente in corso d'anno.

MODULO IV
COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON
RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO
ULSS N. 8 BERICA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - IPOTESI DI ACCORDO – COMPARTO SANITÀ
Gestione Fondi Contrattuali esercizio 2022

1) 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:

In fase di stesura del Bilancio Economico Preventivo dell'Azienda viene effettuata dall'U.O. Gestione Risorse Umane la stima dei costi per personale dipendente in coerenza con la consistenza del personale in servizio, il personale cessante e il piano assunzioni autorizzato. La stima riguarda sia i costi di parte corrente sia l'allocazione delle risorse dei fondi maturati nei rispettivi conti del personale. La programmazione della spesa è effettuata dall'Azienda nel rispetto sia dei tetti di costo del personale fissati dalla Regione Veneto sia delle disposizioni in materia di personale contenute nelle DGR. In fase di chiusura dell'esercizio l'U.O. Gestione Risorse Umane comunica all'U.O. Contabilità e bilancio l'importo delle spettanze maturate ma non ancora corrisposte distinte per area professionale. L'U.O. Contabilità e bilancio provvede a caricare i costi di competenza dell'esercizio utilizzando come contropartita i debiti per retribuzioni da pagare al personale dipendente. L'importo degli accantonamenti per rinnovi contrattuali viene iscritto sulla base dei dati trasmessi da Azienda Zero in allegato alla circolare di istruzioni contabili.

2) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato:

Nelle comunicazioni di contabilizzazione degli stipendi mensili l'U.O. Gestione Risorse Umane distingue la quota di parte corrente dalla quota di competenza degli esercizi precedenti, separando inoltre l'eventuale importo relativo a rinnovi contrattuali, e l'U.O. Contabilità e bilancio provvede a contabilizzare i costi in competenza o a scaricare i debiti. In sede di chiusura dell'esercizio l'U.O. Gestione Risorse Umane di concerto con l'U.O. Contabilità e Bilancio procede alla verifica dei costi sostenuti nell'esercizio, dei debiti ancora sussistenti, dei costi maturati e alla definizione dei c.d. residui contrattuali che saranno allocati come debiti per retribuzioni in relazione agli istituti contrattuali cui fanno riferimento.

3) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo:

In sede di destinazione delle risorse del Fondo viene effettuata una verifica che gli importi trovino adeguata copertura nei conti di debito e conseguentemente il Responsabile dell'U.O. Contabilità e bilancio attesta che gli importi indicati nella presente relazione risultano regolarmente iscritti negli appositi conti di bilancio, dichiarando la compatibilità economico finanziaria dell'accordo sindacale in questione.

IL DIRETTORE U.O.C. CONTABILITÀ E BILANCIO

Dott.ssa Nicoletta Dugatto

