

Tra

la delegazione di parte pubblica dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale, costituita ex art. 38, comma 3, del CCRL di comparto del personale non dirigente della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia stipulato il 15 ottobre 2018,

e

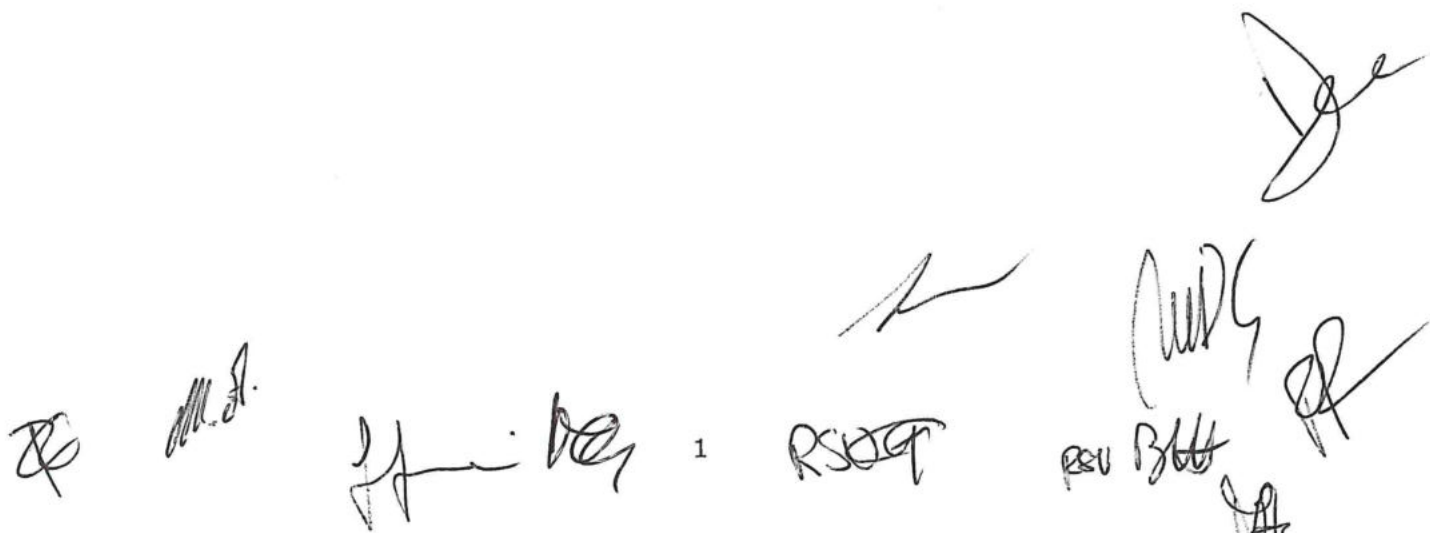
la delegazione sindacale del comparto, costituita ex art. 38, comma 2, del CCRL sopra indicato,  
viene stipulato il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE  
ex art. 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001  
e correlate disposizioni contrattuali nazionali e regionali vigenti

avente ad oggetto

**CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO CONTRATTUALE  
DELLA PIANTA ORGANICA AGGIUNTIVA PER I SERVIZI IN DELEGA  
PER L'ESERCIZIO 2022 E ULTERIORI DISPOSIZIONI ECONOMICHE**

certificato dal Collegio sindacale in data \_\_\_\_\_



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Premesso che:

- i criteri per la ripartizione delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa in apposita sessione annuale, secondo quanto previsto dall'art. 38 del CCRL 15 ottobre 2018;
- con decreto del direttore generale n. 475 del 29 aprile 2022 è stato determinato in via preventiva per l'anno 2022 il fondo per le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dei servizi sociali e dei servizi per la disabilità delegati dai Comuni;
- con decreto n. 967 del 6 settembre 2022 è stata definita la *performance* organizzativa aziendale per l'anno 2022, cui si correla il sistema di incentivazione del personale;
- il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il d.lgs. 1 agosto 2011, n. 141, il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modifiche in legge 7 agosto 2012, n. 135, e il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 hanno introdotto disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, oltre ad innovare la materia della contrattazione integrativa;

tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue.

## 1. Impiego del fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'esercizio 2022

Le parti concordano in via preventiva l'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata integrativa relativo all'esercizio 2022 come di seguito descritto:

- a) l'importo di € 50.425,63 è destinato a progressioni economiche orizzontali, come specificato nel successivo articolo;
- b) l'importo di € 111.926,00, corrispondente alle risorse variabili provvisoriamente accertate, è destinato all'incentivazione della produttività correlata al miglioramento dei servizi.

Gli importi che residuano dall'impiego delle risorse stabili sono destinati a incentivare la produttività e il mantenimento e/o miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine tra le risorse variabili.

## 2. Progressioni economiche orizzontali 2022

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti, in ogni caso non superiore al 50% degli aventi diritto, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Con riferimento all'anno 2022, al fine di garantire equità di accesso all'istituto in considerazione della sua diversificata applicazione nelle preesistenti aziende, le parti concordano di conservare il riferimento alle distinte disponibilità della quota del fondo destinata al finanziamento delle fasce nelle medesime aziende onde produrre altrettante graduatorie. Tenuto conto di tali disponibilità, stabiliscono pertanto di impiegare i seguenti importi:

- personale assegnato al Servizio sociale: € 32.725,51;
- personale assegnato ai Servizi per la disabilità già appartenenti all'ASUI UD: € 17.700,12.

In conseguenza della costituzione di un fondo unico e al fine di rendere omogenei i trattamenti del personale delle varie strutture, le parti concordano di rivalutare il riparto nel prossimo esercizio.

Le risorse verranno ulteriormente suddivise all'interno di ciascuna categoria in proporzione al personale avente titolo nonché al valore medio della fascia.

Gli importi indicati potranno essere compensati nelle eventuali parti residuali al fine di assegnare in ogni caso la fascia, avuto riguardo al criterio della prevalenza.

Concorrono d'ufficio alla selezione per il beneficio della progressione economica i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2022 che, alla medesima data, siano in possesso



dei seguenti requisiti:

- abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio nel medesimo profilo presso l'ASU FC e presso gli enti cui la stessa è succeduta (o a profili assimilabili in caso di provenienza da comparti diversi). Ai fini della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- abbiano conseguito l'ultima progressione in data anteriore al 2020;
- non abbiano ricevuto nel biennio precedente sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- non abbiano raggiunto la fascia economica finale della categoria.

Successivamente, al fine della formulazione della graduatoria finale che avverrà per categorie, si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri:

- attribuzione di un peso pari al 60% per la categoria B e al 70% per le categorie C e D al punteggio medio attribuito nelle schede individuali di valutazione, calcolato con riferimento al biennio 2020-21. Ai fini dell'applicazione della scheda con scala non numerica in uso nella preesistente ASUI UD, si conviene di riportare i livelli ai seguenti valori:
  - livello a), punti 6;
  - livello b), punti 7,33;
  - livello c), punti 8,66;
  - livello d), punti 10;
- attribuzione di un peso pari al 40% per la categoria B e al 30% per le categorie C e D all'esperienza professionale maturata presso l'ASU FC e presso gli enti cui la stessa è succeduta ovvero presso altri enti pubblici nel medesimo profilo professionale per il quale si partecipa alla selezione o a profili assimilabili in caso di provenienza da comparti diversi, attribuendo un valore pari a 2 punti per ogni anno di servizio nella categoria di appartenenza fino ad un massimo di 20 punti.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza secondo la seguente priorità:

- minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- migliore valutazione nel biennio;
- maggiore anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza;
- maggiore anzianità anagrafica.

### 3. Incentivazione della produttività 2022

L'attribuzione del compenso incentivante è vincolata al conseguimento di uno o più obiettivi definiti dal direttore sociosanitario. Tali obiettivi sono prioritariamente finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali erogati così come previsto dal Piano attuativo 2022.

L'Azienda garantisce a tutto il personale la possibilità di partecipare al perseguimento di tali obiettivi. A tal fine, a cura dei responsabili, gli obiettivi assegnati e le relative modalità di raggiungimento programmate vengono preventivamente illustrati a tutti i dipendenti interessati.

In particolare:

- il contributo alla maggiore efficienza dei servizi (*performance organizzativa*) viene valorizzato in relazione al raggiungimento di obiettivi generali definiti e assegnati a ciascuna articolazione organizzativa, i quali coinvolgono tutto il personale del comparto unico sia con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato;
- l'apporto dei dipendenti (*performance individuale*) viene valorizzato in relazione ai parametri evidenziati nella scheda di valutazione definita dall'Azienda.



A tal fine le parti concordano di applicare le regole di riparto e di impiego del fondo stabilite nelle preesistenti aziende e già utilizzate negli esercizi 2020 e 2021, nelle more di una complessiva revisione del sistema premiante:

#### ASUI UD

- *performance* organizzativa: 70%, correlata agli obiettivi assegnati all'articolazione organizzativa; il riparto tiene conto della categoria di appartenenza del personale, nei termini seguenti:
  - categoria B coefficiente 1,0;
  - categoria C coefficiente 1,5;
  - categoria D coefficiente 1,7.
- *performance* individuale: 30%, correlata alla valutazione individuale secondo le vigenti metodologie nelle more della loro revisione, al fine di valorizzare l'apporto del singolo dipendente alla realizzazione degli obiettivi, in relazione ai parametri di seguito riepilogati:
  - valutazione di livello A: l'apporto individuale nell'ottenimento del risultato è in linea con responsabilità, abilità e competenze di base previste per il profilo di appartenenza. A questo livello non corrisponde alcuna quota economica;
  - valutazione di livello B: l'apporto individuale nell'ottenimento del risultato è ritenuto pienamente corrispondente alle responsabilità, abilità e competenze del profilo di appartenenza. L'espletamento delle funzioni e attività avviene inoltre garantendo un più che sufficiente grado di collaborazione, impegno e disponibilità, in modo tale che il contributo dato alla realizzazione dell'obiettivo sia superiore a quello del precedente livello. A questo livello corrisponde una quota economica;
  - valutazione di livello C: l'apporto individuale nell'ottenimento del risultato è ritenuto pienamente corrispondente alle responsabilità, abilità e competenze del profilo di appartenenza risolvendo spesso le criticità operative non routinarie, in modo tale che il contributo dato alla realizzazione dell'obiettivo sia superiore al livello b). L'espletamento delle funzioni e attività avviene, inoltre, garantendo un elevato grado di collaborazione, impegno e disponibilità. A questo livello corrispondono due quote economiche integrative;
  - valutazione di livello D: l'apporto individuale nell'ottenimento del risultato è ritenuto eccellente, posto che il dipendente riesce a massimizzare il proprio apporto e produttività, autoregolandola in funzione degli obiettivi specifici e delle priorità complessive. Nella realizzazione delle attività rispetta sempre i tempi, garantendo un servizio/prodotto qualitativamente più che apprezzabile, superiore a quello dei tre livelli precedenti. L'espletamento delle funzioni e delle attività avviene inoltre garantendo una piena e sempre costante collaborazione nonché un elevato impegno e disponibilità. A questo livello corrispondono tre quote economiche integrative;

#### AAS 3

I compensi individuali sono coerenti con l'apporto del singolo dipendente alla realizzazione degli obiettivi assegnati all'articolazione organizzativa e conseguenti alla valutazione individuale, in relazione ai seguenti fattori:

- per un punteggio rapportato a un valore inferiore o pari a 6/10 non compete alcuna erogazione di premialità;
- per un punteggio rapportato a un valore da 6,1/10 a 8/10 l'apporto individuale all'ottenimento del risultato corrisponde pienamente alla responsabilità, abilità e competenze previste per il profilo di appartenenza. l'espletamento delle funzioni avviene, inoltre, garantendo un buon grado di collaborazione, impegno e disponibilità in modo tale che il contributo dato al raggiungimento dell'obiettivo sia superiore a quello del livello a). a questo livello corrisponde l'erogazione della quota del fondo residua dall'applicazione del punto c), rapportata al singolo in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione;
- per un punteggio rapportato a un valore pari o superiore a 8,1/10 l'apporto individuale all'ottenimento del risultato corrisponde ottimamente alla responsabilità, abilità e competenze previste per il profilo di appartenenza, risolvendo criticità operative non

Direc

M.A.

g.le.

4

Yeb

RSU

RSU Bth

PR



routinarie in modo tale che il contributo dato al raggiungimento dell'obiettivo sia superiore al livello b). L'espletamento delle funzioni avviene, inoltre, garantendo un ottimo grado di collaborazione, impegno e disponibilità. A questo livello corrisponde l'erogazione della quota prevalente del fondo, rapportata al singolo in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione.

La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 31 del CCRL 26 novembre 2004, avuto riguardo alla durata e tipologia delle iniziative attivate. In caso di valutazione negativa o strettamente sufficiente (scheda AAS 3) ovvero di livello A (scheda ASUI UD), i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi.

Le parti convengono che al dipendente a tempo indeterminato con presenza in servizio in misura inferiore a centocinquanta giorni nell'anno solare, fatti salvi i casi di mobilità, non venga riconosciuto alcun compenso a titolo di produttività per l'anno 2022. Analogamente, non sono ammessi alla distribuzione degli incentivi i lavoratori a tempo determinato per i primi centocinquanta giorni.

Limitatamente al corrente esercizio, il personale somministrato può essere ammesso al compenso incentivante in relazione all'effettiva partecipazione al conseguimento degli obiettivi e con le regole sopra definite per il personale a tempo determinato.

La corresponsione dei compensi per la produttività di cui al presente contratto avverrà entro la prima mensilità utile dopo il completamento della valutazione.

#### 4. Indennità per le condizioni di lavoro

L'indennità dovuta per le condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'art. 6 del CCRL 15 ottobre 2018, lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) di maneggio valori.

Al personale impegnato nello svolgimento di prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischi sanitari derivanti dall'assistenza diretta all'utenza in contesto domiciliare o di struttura, individuato a cura del responsabile dell'articolazione organizzativa di appartenenza in seguito a valutazione delle specifiche attribuzioni, è riconosciuto l'importo di € 1,36 in ragione dell'effettiva presenza giornaliera per almeno metà dell'orario.

Al personale nominato agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa è riconosciuta un'indennità giornaliera, per le giornate di effettivo svolgimento delle attività, come di seguito definita:

- da € 5.000,00 fino a € 9.000,00 annui € 1,00;
- da € 9.000,01 fino a € 15.000,00 annui € 1,30;
- oltre € 15.000,00 annui € 1,54.

Qualora l'indennità di cui al presente articolo sia stata attribuita in difetto dei presupposti sopraindicati, la corresponsione cessa dalla data di efficacia del presente contratto.

Nell'ipotesi di attività che soddisfino più condizioni tra quelle sopra declinate, le relative indennità possono essere sommate entro il valore massimo giornaliero previsto dal CCRL vigente.

#### Controllo in materia di contrattazione integrativa

Il presente contratto sarà inviato al Collegio sindacale secondo quanto previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi.

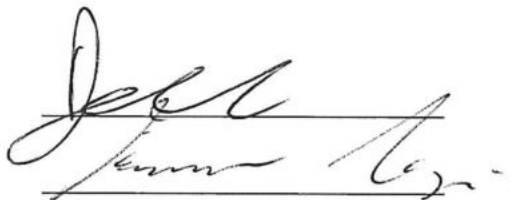
Udine, 7 novembre 2022

**Delegazione di parte pubblica**

Direttore generale, dott. Denis Caporale

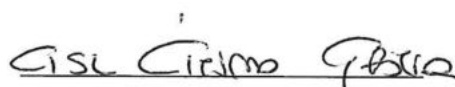
Direttore amministrativo, avv. Francesco Magris

Direttore sociosanitario *ad interim*, dott. Massimo Di Giusto

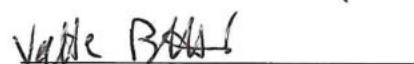



**Delegazione di parte sindacale**

RSU



RSU



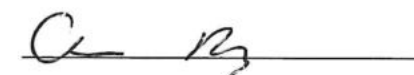
RSU



RSU



RSU



RSU

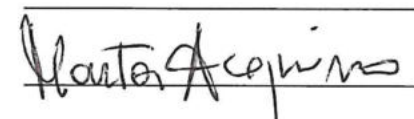


CISL FP



CGIL FP

UIL FPL



CISAL Enti locali FVG

UGL Autonomie

**DIPARTIMENTO SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

**SOC Relazioni sindacali e applicazioni contrattuali**

**Referente**

Michela Di Lenardo  
(+39) 0432 989425  
michela.dilenardo@asu.fc.sanita.fvg.it

Spett.le  
Collegio sindacale

**Oggetto:** contratto collettivo integrativo 2022 per il personale della pianta organica aggiuntiva, relazione illustrativa e tecnico-finanziaria

Si sottopone all'esame di codesto Collegio, ex art. 20 lett. h) del d.lgs. 30 giugno 2011, n. 123 e artt. 40, comma 3-*sexies*, e 40-*bis* del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il contratto collettivo integrativo avente ad oggetto l'impiego del fondo contrattuale relativo all'anno 2022 del personale della pianta organica aggiuntiva per i servizi delegati dai Comuni.

Si precisa il documento deve essere considerato come ipotesi di accordo in quanto contenente apposita clausola che ne subordina l'efficacia al positivo vaglio da parte del Collegio sindacale.

Si espongono quindi di seguito, quale primo allegato alla presente nota, gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria secondo le indicazioni di cui sopra.

Si allega inoltre la copia digitale dell'ipotesi di contratto sottoscritta, precisando che gli originali sono conservati presso la scrivente struttura a disposizione di codesto Collegio per la certificazione.

Si allega, infine, copia digitale del decreto del direttore generale n. 475 del 29 aprile 2022, recante costituzione in via preventiva del fondo per la contrattazione integrativa per l'esercizio 2022.

Distinti saluti.

**Il direttore**  
**della SOC Relazioni sindacali e applicazioni contrattuali**

**dott.ssa Angela Zanello**

(documento sottoscritto con firma digitale ex d.lgs. 82/2005)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DELLA PIANTA ORGANICA AGGIUNTIVA  
PER I SERVIZI DELEGATI DAI COMUNI  
DELL'AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA FRIULI CENTRALE**

**Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

**Scheda 1.1**

<b>Data sottoscrizione</b>		2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<i>Delegazione di parte pubblica:</i> Direttore generale Direttore amministrativo Direttore dei servizi sociosanitari <i>ad interim</i>  <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> CISL FP CGIL FP UIL FPL CISAL Enti locali FVG UGL Autonomie  <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (presenti presso l'Azienda con delegati):</i> CISL FP CGIL FP CISAL Enti locali FVG
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale della pianta organica aggiuntiva per i servizi sociali e della disabilità delegati dai Comuni
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Finalizzazione e utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione decentrata collettiva integrativa per l'esercizio 2022
<b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>	L'ipotesi di accordo è inviata al Collegio sindacale per l'acquisizione della certificazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	Attualmente il Piano della <i>performance</i> dell'Azienda si articola, in relazione al ciclo di programmazione e <i>budget</i> previsti dalla normativa regionale, in molteplici documenti riportati nella sezione <i>Performance</i> di Amministrazione trasparente, al seguente URL:



	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><a href="https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente/trasparenza_ASUFC/06_performance/">https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente/trasparenza_ASUFC/06_performance/</a></p> <p>Sul sito internet dell'Azienda, a partire dalla <i>home page</i>, è reperibile il rinvio alla sezione Amministrazione trasparente in cui sono pubblicati i contratti collettivi aziendali, i documenti di programmazione e ciclo della <i>performance</i> sopra indicati, i <i>curricula</i> dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, i dati retributivi della dirigenza e del vertice apicale, i tassi di assenza, gli incarichi conferiti e le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di incompatibilità. Le ipotesi contrattuali contengono evidenza dell'ammontare complessivo del trattamento accessorio collegato alla performance di produttività-risultato.</p> <p>Quanto sopra è reperibile al seguente indirizzo: <a href="https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente">https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente</a></p> <p>L'OIV ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2021.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti hanno disciplinato l'impiego del fondo per la contrattazione decentrata integrativa relativo al personale della pianta organica aggiuntiva del personale dei servizi sociali e dei servizi per la disabilità delegati dai Comuni, costituito con decreto del direttore generale n. 475 del 29 aprile 2022.

La preintesa riguarda:

- utilizzo delle risorse stabili: vengono destinati € 50.425,63 a progressioni economiche orizzontali. Al fine di garantire equità di accesso all'istituto, in considerazione della sua diversificata applicazione nelle preesistenti aziende, sono state distinte le disponibilità delle quote destinate al finanziamento delle fasce, stabilendo di impiegare i seguenti importi:
  - personale assegnato al Servizio sociale: € 32.725,51;
  - personale assegnato ai Servizi per la disabilità già appartenenti all'ASUI UD: € 17.700,12.

Le progressioni economiche orizzontali sono coerenti con il principio della selettività in quanto è stato disposto di attribuirle a una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50%.

Eventuali economie delle risorse stabili saranno destinate a incentivare la produttività e il mantenimento e/o miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine tra le risorse variabili;
- utilizzo delle risorse variabili: le parti hanno concordato di applicare le regole di riparto e di impiego del fondo variabile, stabilite nelle preesistenti aziende e già utilizzate negli esercizi 2020 e 2021, nelle more di una complessiva revisione del sistema premiante;
- indennità per le condizioni di lavoro: per l'anno 2022 la misura viene così definita:
  - indennità dovuta al personale impegnato nello svolgimento di prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischi sanitari derivanti dall'assistenza diretta all'utenza in contesto domiciliare o di struttura, pari a € 1,36 giornaliero;
  - indennità dovuta al personale nominato agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa:
    - da € 5.000,00 fino a € 9.000,00 annui € 1,00;
    - da € 9.000,01 fino a € 15.000,00 annui € 1,30;
    - da € 15.000,01 annui € 1,54;

Le previsioni contrattuali risultano coerenti con le disposizioni in materia di valutazione del merito e premialità di cui alla vigente normativa:

- l'erogazione delle risorse avviene a seguito della verifica e certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- il sistema incentivante è strutturato in coerenza con le disposizioni dell'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 18 del d.lgs. n. 150/2009 in quanto collegato alla *performance* organizzativa dei servizi e all'apporto individuale al raggiungimento della medesima.

In conclusione, per quanto nella presente sede contrattuale non previsto, le parti hanno concordato l'applicazione transitoria delle clausole dei contratti integrativi pregressi.

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione integrativa delle piante organiche aggiuntive provenienti dall'AAS 3 e dall'ASUI UD è stato quantificato, in applicazione dell'art. 32 del CCRL 15 ottobre 2018, con decreto del direttore generale n. 475 del 29 aprile 2022.

#### Sezione I - Risorse stabili

Le risorse stabili sono quantificate in funzione del numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016, con riferimento all'importo annuo per ciascuna categoria, così come indicato dall'art. 32, comma 1, del CCRL sopra richiamato.

Risorse stabili			
Unità a tempo indeterminato al 31.12.2016	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente	Quota risorse stabili
1	A	917,00	917,00
60	B	1.016,00	60.960,00
77	C	1.177,00	90.629,00
48	D	2.271,00	109.008,00
			<b>261.514,00</b>

Le risorse stabili sono incrementate annualmente, ex art. 32, comma 3, lettera d) del CCRL succitato, dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale in servizio a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2017, compresa la tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro in misura intera in ragione d'anno.

Le risorse stabili sono state quindi incrementate a fronte di cessazioni avvenute nel 2021 e per l'anno 2022 corrispondono a € 18.385,29.

Riassumendo, le risorse stabili per l'anno 2022, sono determinate come da seguente prospetto:

Risorse stabili	
<b>art. 32 c. 1 CCRL 15.10.2018</b> - Risorse stabili consolidate	261.514,00
<b>art. 32 c. 3 lett. d) CCRL 15.10.2018</b> - R.I.A., maturato economico in godimento e assegni <i>ad personam</i> non più corrisposti al personale in	18.385,29

servizio, compresa 13 <sup>a</sup> mensilità	
<b>art. 32 c. 8 CCRL 15.10.2018</b> - aumento per incremento stabile della dotazione organica	0
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>279.899,29</b>

### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, al pari di quelle stabili, sono quantificate rapportando l'importo annuo di € 586,00 al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016, così come indicato dalla Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione con nota prot. 24287/P dell'1 ottobre 2021 nel quadro del contratto di interpretazione autentica dell'art. 32 del CCRL 15 ottobre 2018 sottoscritto in data 30 settembre 2021.

Ai fini dell'incremento di cui trattasi va considerato anche il personale a tempo determinato titolare di un contratto di durata superiore a sei mesi di lavoro al 1° gennaio dell'annualità cui si riferisce il fondo, come precisato con nota prot. 8933 del 13 novembre 2018 dalla Direzione centrale funzione pubblica.

Il personale a tempo determinato con un contratto di durata superiore ai sei mesi, presente alla data del 1° gennaio 2022, corrisponde a 5 unità.

<b>Risorse variabili</b>			
Unità a tempo indeterminato al 31.12.2016	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente	Quota risorse variabili
1	A	586,00	586,00
60	B	586,00	35.160,00
77	C	586,00	45.122,00
48	D	586,00	28.128,00
			<b>108.996,00</b>

Riassumendo, le risorse variabili per l'anno 2022, sono determinate come prospetti seguenti:

<b>Risorse variabili</b>	
<b>art. 32 c. 1 CCRL 15.10.2018</b> - Risorse variabili	108.996,00
<b>art. 32 c. 3 lett. b) CCRL 15.10.2018</b> - Economie accertate sul fondo dell'anno precedente	0,00
<b>art. 32 c. 3 lett. c) CCRL 15.10.2018</b> - Incremento annuo in proporzione alle unità di personale con contratto a tempo determinato di durata pari ad almeno 6 mesi	2.930,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>111.926,00</b>

I fondi sono stati oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

### Sezione III - Indennità imputate a carico del bilancio dell'ente (art. 32, commi 6 e 7 CCRL)

A decorrere dall'1 gennaio 2018, le voci stipendiali diverse dalle progressioni orizzontali e dalla produttività, ivi compreso lo straordinario, sono imputate a bilancio.

L'importo annuo destinato al finanziamento di dette voci, a eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei bilanci sussistano risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementarlo fino alla percentuale massima del 25%.

L'importo stanziato nel 2022 per le indennità imputate a bilancio ammonta complessivamente a € 107.164,80.



Il fondo per il lavoro straordinario ammonta a € 8.804,20.

#### *Sezione IV - (eventuali) Decurtazioni del fondo*

Le nuove norme di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia, ossia le disposizioni della legge 6 novembre 2020, n. 20, modificativa della legge 17 luglio 2015, n. 18, superano le disposizioni di cui all'art. 23 comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nei termini chiariti dalla Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione con nota prot. 38197/P del 30 dicembre 2020.

#### *Sezione V - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione*

- a) Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione: € 279.899,29;
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 111.926,00;
- c) Totale fondo sottoposto a certificazione: € 391.825,29;
- d) Totale risorse imputate a bilancio: € 107.164,80;
- e) Totale Fondo straordinario: € 8.804,20.

#### *Sezione VI - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Non sussistono.

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**

#### *Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione*

Non sono regolati dal contratto integrativo i seguenti importi allocati all'interno del fondo:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali	229.473,66
<b>Totale</b>	<b>229.473,66</b>

Non sono parimenti regolate dal contratto integrativo i seguenti importi allocati all'esterno del fondo in quanto istituti allocati nel bilancio dell'Azienda, secondo quanto previsto dall'art. 32, commi 6 e 7, del CCRL 2018.

Voci di costo finanziate a bilancio	Totale stanziato
Indennità di condizione di lavoro (ex disagio, rischio, maneggio valori) (art. 6)	8.300,00
Indennità specifica (art. 16 CCRL 2002 e art. 4 comma 3 CCNL 16.7.1996)	514,80
Indennità di reperibilità (art. 4) (precedente art. 55 CCRL 2002)	1.000,00
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002)	57.250,00
Indennità di orario notturno, festivo e notturno festivo (art. 21 c. 2 lett. c) CCRL 2002)	100,00
Indennità professionale insegnanti e docenti ed educatori (art. 37 c. 1 lett. d) CCNL 6.7.1995) - art. 71, 73, 76, 77 e 78 CCRL 2002	23.000,00
Indennità personale titolo VII Personale area scolastica educativa (art. 37 c. 1 lett. c) e d) CCNL 6.7.1995 - art. 79 CCRL 2002)	17.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 107.164,80</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Vengono regolati dal contratto i seguenti importi allocati all'interno del fondo:

Descrizione	Importo
Residui da risorse stabili	50.425,63
Residui da risorse variabili	111.926,00
<b>Totale</b>	<b>162.351,63</b>

## Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono elementi pertinenti.

## 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 collettiva integrativa o comunque non regolate esplicitamente del contratto integrativo: € 336.638,46;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo: € 162.351,63;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0,00;
- d) Totale delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione: € 498.990,09.

## all'esterno del fondo

Non vi sono elementi pertinenti.

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

Non vi sono destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (progressioni orizzontali) finanziate con risorse stabili.

I compensi per la produttività sono erogati secondo principi di selettività e merito di cui al d.lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo indipendente di valutazione.

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

Composizione fondo	2021	2022
<b>art. 32 c. 1 CCRL 15.10.2018</b> - Risorse stabili consolidate	261.514,00	261.514,00
<b>art. 32 c. 3 lett. d) CCRL 15.10.2018</b> - R.I.A., maturato economico in godimento e assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa 13 <sup>a</sup> mensilità	16.108,34	18.385,29
<b>art. 32 c. 8 CCRL 15.10.2018</b> - aumento per incremento stabile della dotazione organica	0,00	0,00
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>277.622,34</b>	<b>279.899,29</b>
<b>art. 32 c. 1 CCRL 15.10.2018</b> - Risorse variabili	108.996,00	108.996,00
<b>art. 32 c. 3 lett. b) CCRL 15.10.2018</b> - Economie accertate sul fondo dell'anno precedente	0,00	0,00

<b>art. 32 c. 3 lett. c) CCRL 15.10.2018</b> - Incremento annuo in proporzione alle unità di personale con contratto a tempo determinato di durata pari ad almeno 6 mesi	6.446,00	2.930,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>115.442,00</b>	<b>111.926,00</b>
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE</b>	<b>393.064,34</b>	<b>391.825,29</b>

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

Il sistema contabile adottato dall'Amministrazione è strutturato in modo tale da garantire una imputazione delle spese per capitoli di bilancio, distinguendo fra competenze accessorie e straordinario, in linea con l'articolazione prevista nel modulo II.

Le nuove norme di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia, ossia le disposizioni della legge 6 novembre 2020, n. 20, modificativa della legge 17 luglio 2015, n. 18, superano le disposizioni di cui all'art. 23 comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nei termini chiariti dalla Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione con nota prot. 38197/P del 30 dicembre 2020.

Le risorse economiche necessarie a far fronte agli oneri derivanti dall'ipotesi contrattuale in esame trovano adeguata copertura e rappresentazione nel bilancio di esercizio 2022 adottato con decreto del direttore generale n. 366 del 5 aprile 2022.



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 21/12/2022 alle ore 09:00, si è riunito, previa convocazione a mezzo del 19/12/2022 presso la sede del Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale, via , il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 38 comma 4 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:

art. 32 del CCNL 15 ottobre 2018 e dal contratto di interpretazione autentica sottoscritto il 30 settembre 2021

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 197161 del 16/12/2022 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 197161 del 16/12/2022 ? Si

ESPRIME

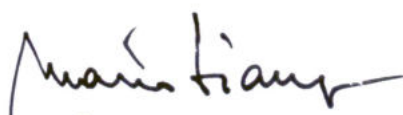
parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF:

  
Maria Liana  
PLM 20  
Numeri 2022