

DIRIGENZA P.T.A. (AREA FUNZIONI LOCALI)
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021 – 2023 (PARTE NORMATIVA)
IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2021 _ 2022 (PARTE ECONOMICA) –
RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

L'art. 40 del D. Lgs 30.3.2001, n. 165 e s.m.i., al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c. 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.:

contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti, per quanto attiene il comparto Sanità, ad un arco temporale triennale (Contratto Collettivo Integrativo);

contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede aziendale e sono riferiti ad uno specifico anno (Contrattazione Integrativa aziendale);

contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCI.

In data 23.11.2022, come da verbale in pari data, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il personale della Dirigenza P.T.A. (Area Funzioni locali) per il triennio 2021 – 2023 (parte normativa) e per il biennio 2021-2022 (parte economica), da sottoporre alla procedura di verifica ex art. 40 – 40-bis D. Lgs. 165/2001 e successiva trasmissione per via telematica all'ARAN e al CNEL, del testo contrattuale definitivamente sottoscritto, della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e conseguente certificazione del collegio sindacale.

Con il contratto in questione sono state assegnate le risorse decentrate disponibili (definitive) 2021 nei fondi costituiti per la Dirigenza P.T.A. con Determina n. 699/ASURDG/2022 e quelle provvisorie per l'anno 2022 con determina ASURDG n. 552/2022.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n. 25 del 19.7.2012 e successive note interpretative e seguendo gli schemi ad essa allegati, pertanto, è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'accordo di cui sopra siglato dalla delegazione trattante con verbale in data 23.11.2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		23 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza		<i>Parte normativa: triennio 2021- 2023</i> <i>Parte economica: biennio 2021 – 2022</i>
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Direttore Generale ASUR Direttore Area Vasta 2 Direttore UOC Personale AV2 Direttore UOC Territorio AV2 Direttore Medico di Presidio Ospedaliero AV2 Direttore Dipartimento di Prevenzione AV2 Dirigente Professioni Sanitarie AV2</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – UIL FPL - CISL FPS – FEDIRETS-SEZ. FEDIR.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL – UIL FPL - CISL FPS – FEDIRETS-SEZ. FEDIR.</p>
Soggetti destinatari		<i>Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi dipendenti dell'Asur Marche – Area Vasta 2</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sezione A) : Disposizioni generali</i> ▪ <i>Sezione B) : Sistema delle relazioni sindacali</i> ▪ <i>Sezione C) : Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori</i> ▪ <i>Sezione D) : Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021</i> ▪ <i>Sezione E) : Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022</i> ▪ <i>Sezione F) : Norme finali</i>
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio sindacale ex art. 40-bis, c. 1 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. (Organo interno)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (collegio sindacale) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
	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: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni: La L.R. Marche 20.6.2003, n. 13 ha istituito l' <i>Azienda Sanitaria Unica Regionale (ASUR)</i> , unificando le precedenti 13 ASL e riformando l'intero assetto istituzionale del sistema sanitario della Regione Marche; l'esperienza di un'unica azienda sanitaria nella Regione è stata la prima in Italia, con un dimensionamento territoriale che corrisponde all'intero territorio regionale e con una popolazione assistita di oltre 1.500.000 cittadini. Sulla base delle modifiche introdotte con L.R. Marche 1.8.2011, n. 17, l'ASUR è stata articolata in cinque Aree Vaste che hanno il compito di assicurare le prestazioni incluse nei livelli essenziali di assistenza (LEA) e di garantire l'equo accesso ai servizi e alle funzioni di tipo sanitario, sociale e di elevata integrazione sanitaria. La successiva L.R. 21 marzo 2017, n. 8, ha confermato l' <i>Area Vasta quale unità amministrativa autonoma all'interno dell'Azienda Unica Regionale</i> ai fini della contrattazione collettiva che, pertanto, si svolge tra la delegazione trattante di parte pubblica nominata dal Direttore Generale e quella di parte sindacale specifica di ciascuna Area Vasta. I processi di performance interni alle Aree Vaste sono stabiliti dalle linee guida in cui si sostanzia il Piano della Performance che, per il triennio 2021/2023, è stato approvato con Determina ASURDG n. 70 dello 1.2.2021.		

2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionali; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

a) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittima la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

La presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta nell'Area Vasta 2 in data 23.11.2022 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2021-2023 e una parte economica riferita al biennio 2021 – 2022. La medesima si compone delle seguenti sezioni:

- *La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" esplicita il campo di applicazione della presente ipotesi di CCI e la relativa decorrenza;*
- *La SEZIONE B) concerne il "Sistema delle Relazioni Sindacali"; l'articolato è volto a costruire, nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa, un modello relazionale stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi nonché alla prevenzione e risoluzioni dei conflitti.*
- *La SEZIONE C) definisce i "Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori". In un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate, l'Area Vasta 2 utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale, progettualità strategiche formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali, nonché valorizzazione incarichi di sostituzione.
Il budget è strumento gestionale attraverso il quale l'Area Vasta 2 individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con la Determina n. 736/ASURDG del 15.12.2020 è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa. Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance del triennio 2020-2022, giusta Determina ASURDG n. 49/2020 e nel piano della performance 2021/2023, di cui alla DGASUR n. 70 dello 1.2.2021. L'informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività sono assicurate anche tramite lo strumento della conferenza di organizzazione.*
- *Le SEZIONI D) ed E) si riferiscono alla consistenza dei fondi contrattuali anno 2021 e anno 2022 determinati nel loro ammontare con determina n. 699 del 10.11.2022 (anno 2021 in via definitiva) e con determina ASURDG n. 552/2022, in via provvisoria, per l'anno 2022 e, segnatamente:
 - Fondi per la retribuzione di posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020 area funzioni locali);
 - Fondi per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020 Area Funzioni locali)*

Le Sezioni in argomento stabiliscono altresì in merito all'utilizzo di ciascun fondo per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato con riferimento agli anni 2021 e 2022.

La definizione degli impieghi tiene conto dell'assetto organizzativo-funzionale in essere nell'Area Vasta 2.

L'ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi, delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge, nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata, nell'ammontare stabilito con le predette determine n. 699/ASURDG del 10.11.2022 (definitivi 2021) e n. n. 552/ASURDG/2022 (provvisori 2022). Eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi contrattuali a mente dell'art. 91, c. 9 del CCNL 17.12.2020, vengono destinati ai fondi di risultato degli anni di competenza 2021 e 2022 per l'attuazione delle sue finalità e, segnatamente, per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale (70% e 30%).

- La SEZIONE F)- Norme finali – attesta il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza di attestazioni da parte degli organi di valutazione in base al D.Lgs. 150/2009.

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

Le risorse di cui alla presente Ipotesi di CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati da ogni singolo fondo.

c) Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

La presente Ipotesi di CCI, prevede la possibilità di differenziare le quote in base alla effettiva partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione del budget.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio):

L'accordo non prevede la progressione economica orizzontale in quanto non previste per la dirigenza.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance) adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009:

La valorizzazione dei risultati e, quindi, della performance organizzativa e individuale, è finalizzata ad aumentare lo standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate, sviluppando i comportamenti organizzativi in un ottica di continuo miglioramento dei servizi verso i cittadini/utenti. Il sistema di valutazione implementato, oltre al miglioramento della qualità delle prestazioni, risulta ispirato alla crescita delle competenze professionali e alla trasparenza dell'azione amministrativa.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

nessuna

In sintesi è possibile affermare/attestare che la contrattazione collettiva integrativa 2021-2023 (parte normativa) e la contrattazione integrativa 2021 – 2022 (parte economica) contenute all'interno dell'articolato, con riferimento particolare alle modalità di utilizzo delle risorse accessorie, sono compatibili con i vincoli di legge e di contratto nazionale e i risultati attesi sono posti in stretta correlazione con il Piano della performance del triennio 2020-2022, giusta Determina ASURDG n. 49/2020 e nel piano della performance 2021/2023, di cui alla DGASUR n. 70 dello 1.2.2021, al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti dal sistema sanitario.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi al contratto integrativo aziendale 2021-2023 (parte normativa) e 2021 e 2022 (parte economica) che trovano contabilizzazione all'interno dei fondi per la contrattazione integrativa e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti di programmazione.

Essa è riferita alle materie trattate nell'accordo definito nella seduta della Delegazione Trattante del 23.11.2022 ed è articolata in base alla Circolare Rgs n. 25 del 19.7.2012.

MODULO I – La costituzione definitiva dei fondi per la contrattazione integrativa è stata disposta con determina n. 699/ASURDG del 10.11.2022 (fondi definitivi 2021) e determina ASURDG n. 552/2022 (fondi provvisori 2022) .

<p>SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</p>	<p><u>Sezione D) della presente Ipotesi di CCI "Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021"</u></p> <p><u>Fondo retribuzione di posizione (Art. 90 CCNL 17.12.2020)</u></p> <p>€ 904.153,56 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</p> <p><u>Fondo retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori (Art. 91 CCNL 17.12.2020)</u></p> <p>€ 132.583,89 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</p> <p><u>Sezione E) della presente Ipotesi di CCI "Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022"</u></p> <p><u>Fondo retribuzione di posizione (Art. 90 CCNL 17.12.2020)</u></p> <p>€ 904.153,56 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</p> <p><u>Fondo retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori (Art. 91 CCNL 17.12.2020)</u></p> <p>€ 132.583,89 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</p>
<p>SEZIONE II: Risorse variabili</p>	<p>Nessuna</p>
<p>SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo</p>	<p>Nessuna I fondi contrattuali 2021 e 2022 per i quali la presente Ipotesi di CCI alle sezioni D ed E dispone, sono fondi quantificati in via definitiva per l'anno 2021 e in via provvisoria per l'anno 2022. La natura definitiva e provvisoria dei fondi viene espressamente richiamata anche dall'Ipotesi di CCI a cui accede la presente relazione.</p>
<p>SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</p>	<p>a) Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sono così riconducibili: Anno 2021</p> <p><u>Fondo retribuzione di posizione (Art. 90 CCNL 17.12.2020)</u></p> <p>€ 904.153,56</p> <p><u>Fondo retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori (Art. 91 CCNL 17.12.2020)</u></p>

	<p>€ 132.583,89 L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione per l'anno 2021, quindi, è pari ad € 1.036.737,45</p> <p>Anno 2022</p> <p><i>Fondo retribuzione di posizione (Art. 90 CCNL 17.12.2020)</i></p> <p>€ 904.153,56</p> <p><i>Fondo retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori (Art. 91 CCNL 17.12.2020)</i></p> <p>€ 132.583,89 L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione per l'anno 2022, quindi, è pari ad € 1.036.737,45</p>
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	Nessuna

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Non sussistono poste non negoziabili.
SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	<p>Le risorse di cui alla lettera a) della Sezione IV sono destinate per:</p> <p>Anno 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retribuzione di posizione €791.755,56 - Indennità per incarico di struttura complessa € 112.398,00 - Sostituzioni ex art. 73 CCNL 17.12.2020 € 19.000,00 - Performance organizzativa (obiettivi di budget) € 79.508,00 - Performance individuale € 34.075,89 <p>Per un totale di € 1.036.737,45</p> <p>Anno 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retribuzione di posizione €791.755,56 - Indennità per incarico di struttura complessa € 112.398,00 - Sostituzioni ex art. 73 CCNL 17.12.2020 € 5.000,00 - Performance organizzativa (obiettivi di budget) € 89.308,00 - Performance individuale € 38.275,89 <p>Per un totale di € 1.036.737,45</p>
SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare	Nessuna
SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	<p>a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dalla presente Ipotesi di Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione I): nessuna</p> <p>b) Totale destinazioni specificatamente regolate dalla presente Ipotesi di</p>

	<p>Contratto Integrativo <i>(determinato dal totale del modulo II, sezione II)</i></p> <p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare <i>(esposto nel modulo II, sezione III)</i>: nessuna</p> <p>d) Totale poste di destinazione del <i>Fondo sottoposto a certificazione</i> (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo) anno 2021 € 1.036.737,45 anno 2022 € 1.036.737,45</p>
SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Nessuna
SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	Si attesta che le risorse dei fondi sono utilizzate per le finalità proprie di ciascun fondo e nel rispetto del principio di attribuzione selettiva per l'erogazione degli incentivi economici e del principio di corrispettività ex art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001.

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

	ANNO	2020	2021/2022 cad.	confr. fondo
Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	<u>Fondo Posizione</u>			
	Costituzione fondo (Mod. 1):	924.770,22	€ 904.153,56	- 20.616,66
	Destinazione fondo (Mod. 2):	924.770,22	€ 904.153,56	- 20.616,66
	<u>Fondo Retribuzione di Risultato</u>			
	Costituzione fondo (Mod. 1):	138.583,89	132.583,89	- 6.000,00
	Destinazione fondo (Mod. 2):	138.583,89	132.583,89	- 6.000,00

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	Gli strumenti della contabilità economico-finanziaria quali il budget e il monitoraggio trimestrale dei fondi contrattuali sono posti a presidio del rispetto dei limiti di spesa di detti fondi, nelle varie fasi di programmazione, gestione e controllo della spesa con conseguente responsabilizzazione delle figure preposte al corretto impiego delle risorse.
SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Il limite di spesa di ciascun fondo contrattuale dell'anno 2021 e dell'anno 2022, così come determinati con DGASUR n. 699/2022 (definitivi 2021) e determinati ASURDG n. 552/2022 (provvisori 2022) sono stati rispettati.
SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione consentono la copertura delle diverse voci di destinazione dei fondi contrattuali.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie, si certifica che dalla Contrattazione Collettiva Integrativa 2021-2023 (parte normativa) e 2021 – 2022 (parte economica) contenuti nell'accordo siglato dalla delegazione trattante in data 23.11.2022 derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle Leggi in materia.

Per la certificazione di cui agli artt. 40 e 40-bis del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. - *a conclusione del processo di controllo di competenza, volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva integrativa 2021-2023 (parte normativa) e 2021 – 2022 (parte economica) siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, dalle leggi in materia e dal bilancio aziendale* - si trasmette, unitamente alla presente relazione illustrativa e tecnico - finanziaria, redatte in base agli schemi approvati con circolare della Rgs n. 25 del 19.7.2012:

- ✓ Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2021-2023 (parte normativa) e 2021-2022 (parte economica), unitamente al verbale di accordo della delegazione trattante in data 23.11.2022 sottoscritti dalle parti;
- ✓ Determina n. 699/ASURDG/2022 (fondi definitivi 2021) e determina ASURDG n. 552/2022 (fondi provvisori 2022), circa la costituzione dei fondi contrattuali 2021 e 2022;

IL DIRETTORE UOC PERSONALE AV2
Dr.ssa Rosaria Ciancaione

30.11.2022

IL DIRETTORE GENERALE ASUR/ AV2
Dr.ssa Nadia Storti