

# SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO WELFARE INTEGRATIVO AI SENSI DELL'ART.89 CCNL AREA COMPARTO DEL 2.11.2022-DESTINAZIONE DI PARTE DELLE RISORSE RESIDUE 2021-2022

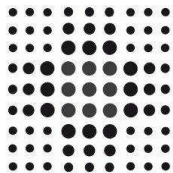
(ai sensi dell'Art. 40, comma 3-sexties, DLgs n.165 del 2001 e  
della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

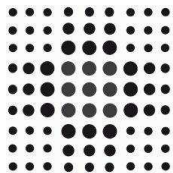
### Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Regolamento ed autodichiarazione relative agli  
adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione		5 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza		settembre 2023- agosto 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La Direttrice Amministrativa</li><li>- Il Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale</li><li>- Il Responsabile Relazioni Sindacali</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- FP CGIL</li><li>- CISL FP</li><li>- UIL FPL</li><li>- FIALS</li><li>- NURSIND</li><li>- NURSING UP</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- FP CGIL</li><li>- CISL FP</li><li>- UIL FPL</li><li>- NURSING UP</li><li>- NURSIND</li></ul>
Soggetti destinatari		Personale dell'Area Comparto dell'Azienda Usl della Romagna
Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)		Welfare integrativo aziendale ai sensi dell'art.89 CCNL Area comparto del 2.11.2022 a sostegno delle politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro-destinazione di parte delle risorse 2021-2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: Con verbale n. 13 del 28.08.2023 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico-finanziaria in ordine alla compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis, c.1 del D.lgs. 165/01
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.:</b></p> <p>Il Piano della Performance è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 264 del 30/07/2021 "Adozione Piano della Performance 2021-2023" e risulta pubblicato in apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.</p> <p>Detto Piano è altresì richiamato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda USL della Romagna per il triennio 2022-2024, redatto in conformità alla DGR n. 1299 del 01/08/2022 e adottato con Deliberazione del Direttore generale n. 391 del 28/10/2022 e successiva n. 273 del 31/07/2023 di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025.</p> <p>La strutturazione interna e le relazioni ed integrazioni con il sistema di programmazione e rendicontazione aziendale del Piano sono stati definiti dall'Organismo Indipendente di Valutazione tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Deliberazione n. 1/2014 "Prime indicazioni metodologiche ed operative alle Aziende e agli OAS";</li><li>- Deliberazione n. 2/2015 "Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende e OAS";</li><li>- Deliberazione n. 3/2016 "Aggiornamento delle linee guida sul ciclo della Performance";</li><li>- Deliberazione n. 4/2016 "Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Prime indicazioni, ai sensi del D.lgs. 97/2016 e del PNA 2016, agli OAS e ai RPCT aziendali";</li><li>- Deliberazione n. 5/2017 "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali".</li></ul> <p>Ad integrazione di quanto sopra richiamato, sono state emanate di recente Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR in merito al "<i>Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie</i>".</p>
		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009:</b></p> <p>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>La L.190/2012 in materia di anticorruzione e il successivo D.Lgs. n. 33/2013 di riordino della disciplina in materia di trasparenza della azione amministrativa, avevano previsto il Programma triennale per la trasparenza e integrità unitamente al Piano Anticorruzione di cui il primo costituiva specifica sezione.</p> <p>Il D.Lgs. n. 97/2016 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (correttivo della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) ha soppresso l'esplicito riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sostituendolo con una "apposita Sezione" che deve essere contenuta all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione diventando parte integrante di quest'ultimo.</p> <p>Per effetto dell'entrata in vigore della Legge Regionale n. 22 del 21.11.2013, di costituzione dell'Azienda USL della Romagna, il</p>



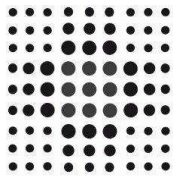
		<p>Programma ed il Piano sopra richiamati sono stati approvati dopo apposita informativa a tutti i soggetti istituzionali coinvolti secondo la previsione normativa con deliberazione n. 56 del 18.2.2014.</p> <p>Successivamente, ad integrazione della deliberazione n. 56 appena richiamata, sono intervenute deliberazioni di aggiornamento annuali, tra cui da ultima:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la deliberazione n. 135 del 29.04.2022 che ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022-2024 comprensivo della apposita Sezione concernente la Trasparenza e della tabella allegata relativa all'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, nonché dell'allegata tabella recante il registro dei rischi specifici debitamente aggiornato.</li></ul> <p>I documenti sopra richiamati sono pubblicati sul sito web aziendale.</p> <p>Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 è altresì richiamato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda USL della Romagna per il triennio 2022-2024, redatto in conformità alla DGR n. 1299 del 01/08/2022 e adottato con Deliberazione del Direttore generale n. 391 del 28/10/2022.</p>
		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.:</b></p> <p>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.</p> <p>Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 33/2013 e successivo D.Lgs. n. 97/2016, l'Azienda provvede all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul proprio sito web in apposita sezione "Amministrazione trasparente" – nelle diverse sottosezioni – in merito ai dati richiesti, nonché all'aggiornamento dei medesimi.</p>
		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.:</b></p> <p>La Relazione sulla Performance per l'anno 2022 è stata adottata con Deliberazione del Direttore Generale n. 234 in data 30/06/2023.</p> <p>Con nota del Direttore Generale prot. n. 2023/0161228/P del 13/06/2023 nel mese di giugno 2023 è stato avviato il percorso di valutazione della performance individuale anno 2022 per l'Area Comparto, da concludersi entro il 20 agosto 2023.</p>

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

#### **1. Quadro normativo, negoziale e direttive regionali di riferimento**



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

L'ipotesi di Accordo oggetto della presente relazione è stata predisposta nel rispetto della vigente legislazione contrattuale di riferimento di seguito richiamata:

- il D.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii;
- l'art. 89 del vigente CCNL area Comparto del 2 novembre 2022 in merito al Welfare integrativo;
- i vigenti CC.NN.LL. area Comparto;
- la deliberazione n. 330 del 29/09/2021 ad oggetto "Determinazione consistenza fondi contrattuali definitivi anno 2020 e fondi provvisori anno 2021 – Area Comparto";
- la deliberazione n.50 del 9/02/2023 ad oggetto "Determinazione consistenza Fondi Contrattuali definitivi anni 2019-2021 e provvisori anno 2022- Comparto Sanità- a seguito della sottoscrizione del CCNL 02.11.2022, triennio 2019-2021" e relativo allegato come rettificata con deliberazione n.73 del 22/02/2023 ad oggetto: "Atto deliberativo n.50 del 09.02.2023 concernente "Determinazione consistenza Fondi Contrattuali definitivi anni 2019-2021 e provvisori anno 2022- Comparto Sanità- a seguito della sottoscrizione del CCNL 02.11.2022, triennio 2019-2021" correzione errore materiale contenuto nell' allegato" e relativo allegato.

### 2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi

Si è preso atto delle ulteriori risorse residue disponibili anno 2021 e 2022 conseguenti ai finanziamenti degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL Area Comparto del 2 novembre 2022, pari ad € 2.944.000.

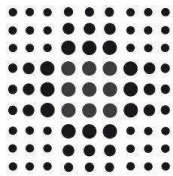
Considerata la necessità di garantire equità di accesso ed ulteriore sviluppo alle politiche aziendali di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nelle more dell'implementazione di una Piattaforma aziendale di Welfare integrativo indicativamente a partire dal 2024, si è ritenuto di proseguire con il presente accordo integrativo nell'applicazione delle disposizioni vigenti ai sensi del CCNL Area Comparto riferite al welfare, in via sperimentale per un ulteriore anno (settembre 2023 – agosto 2024), tramite utilizzo di quota parte delle risorse residue 2021 e 2022, pari a circa € **2.258.150** per dare sostegno alle famiglie per l'istruzione dei figli in relazione:

- alle spese sostenute per l'iscrizione/frequenza all'asilo nido/scuole materne/centri estivi per nidi e materne/mensa da parte dei figli dei dipendenti in età prescolare e a quanto già in essere presso l'ambito di Rimini come meglio precisato in seguito;
- alle spese sostenute durante la scuola elementare: per la mensa/per il pre e post scuola/la frequenza dei centri estivi;
- alle spese sostenute per i libri scolastici durante le scuole medie e le scuole superiori;
- alle spese sostenute per le tasse di iscrizione/libri all'Università fino all'età di 24 anni del figlio/figlia.

Richiamati per l'ambito di Rimini i già esistenti criteri di riconoscimento di contributi alle rette dell'asilo nido aziendale, validi fino e non oltre ad agosto 2024, frutto di un Protocollo sottoscritto tra la preesistente Azienda USL di Rimini ed il Comune e la Provincia di Rimini, volto a favorire l'accesso al servizio da parte del personale dipendente di tale ambito, secondo le modalità previste in apposito Regolamento, in particolare attraverso la predisposizione di una graduatoria; e precisato che i dipendenti che non fruiscono di tale servizio, in presenza dei requisiti previsti, potranno partecipare al Welfare di cui al presente accordo.

Ritenuto altresì corretto, nel rispetto dell'art. 89 del recente CCNL Area Comparto del 2 novembre 2022 in materia di welfare integrativo, che ha confermato collocazione specifica del finanziamento di tale istituto attraverso i fondi contrattuali, prevedere la stessa modalità di finanziamento della spesa che sarà sostenuta da settembre 2023 ad agosto 2024 in favore di contributi all'asilo nido ambito di Rimini, tramite l'utilizzo di parte delle risorse residue 2022, per un importo pari a circa € **40.000**, riducendo contestualmente in misura corrispondente il budget di partecipazione alla ripartizione di tali risorse.

In sintesi, tramite l'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione si è concordato con le Rappresentanze Sindacali Area Comparto:



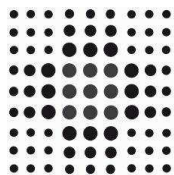
## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- 1) di destinare quota parte delle risorse residue anni 2021 e 2022, pari a circa **€ 2.258.150**, al finanziamento del Welfare integrativo aziendale ai sensi dell'art. 89 CCNL Area Comparto del 2 novembre 2022, in via sperimentale per un ulteriore anno (settembre 2023 – agosto 2024) a sostegno di un ulteriore sviluppo delle politiche aziendali di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a quanto già in essere presso l'ambito di Rimini illustrato in premessa;
- 2) il Welfare integrativo aziendale è riconosciuto ai dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato alla data della presentazione della domanda, prevedendo il rimborso di un contributo a sostegno delle famiglie per l'istruzione dei figli come di seguito precisato:
  - contributo fino ad € 500 per le spese sostenute per l'iscrizione/frequenza all'asilo nido/scuole materne/centri estivi per nidi e materne/mensa, da parte dei figli dei dipendenti in età prescolare;
  - contributo fino ad € 125 per il figlio/figlia iscritto alla scuola elementare, per le spese sostenute per la mensa/per il pre e post scuola/per l'iscrizione ai centri estivi;
  - contributo fino ad € 150 per le spese sostenute per i libri scolastici per il figlio /figlia iscritto alle scuole medie; anche in questo caso si prevede il rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione/frequenza Centri estivi;
  - fino ad € 250 per le spese sostenute per i libri scolastici per il figlio /figlia iscritto alle scuole superiori;
  - fino ad € 350 per le spese sostenute per le tasse di iscrizione/libri all'Università per il figlio/figlia iscritto fino all'età di 24 anni;
  - le quote economiche welfare riconosciute al dipendente non sono soggette a tassazione in busta paga del dipendente. Le suddette somme verranno indicate nella Certificazione Unica dell'anno di riferimento ai fini della corretta determinazione dei limiti di detraibilità nel rispetto della normativa vigente;
- 3) il contributo **non potrà essere di entità superiore rispetto alla spesa sostenuta dal dipendente a titolo di iscrizione/rette di frequenza, tasse di iscrizione all'Università, acquisto di libri scolastici pagati nell'anno scolastico di riferimento (settembre 2023 - agosto 2024), che dovrà essere documentata dal dipendente all'atto della presentazione della domanda che sarà raccolta dall'Azienda entro giugno 2024;** con riferimento ai centri estivi le domande potranno essere presentate entro agosto 2024;
- 4) il contributo è previsto per un figlio/figlia che frequenti nell'anno scolastico 2023-2024 (settembre 2023 – agosto 2024) uno dei cicli scolastici come indicato al punto 2 del presente accordo. Il contributo sarà liquidato in più blocchi di dipendenti tra marzo 2024 ed ottobre 2024, in unica soluzione.  
Si precisa che:
  - al genitore di più figli appartenenti a diverse condizioni previste dal presente Accordo, verrà riconosciuto un solo bonus;
  - se entrambi i genitori sono dipendenti verrà riconosciuto un solo bonus ad uno dei due genitori anche in caso di pluralità di figli;in entrambi i casi si riconoscerà il bonus di maggior valore;
- 5) di confermare, nel rispetto dell'art. 89 del recente CCNL Area Comparto del 2 novembre 2022 in materia di welfare integrativo che ha previsto una collocazione specifica del finanziamento di tale istituto attraverso i fondi contrattuali, la stessa modalità di finanziamento della spesa che sarà sostenuta da settembre 2023 ad agosto 2024 in favore di contributi all'asilo nido ambito di Rimini, tramite l'utilizzo di parte delle risorse residue 2022, per un importo pari a circa **€ 40.000**, riducendo contestualmente in misura corrispondente il budget di partecipazione alla ripartizione di tali risorse;
- 6) di rinviare al successivo accordo tra le parti, nel rispetto di quanto stabilito dal vigente CCNL, eventuali ulteriori forme di sostegno al reddito/incentivazione del personale del comparto anche alla luce del contesto aziendale, sulla base di criteri da concordare tra le parti, compatibilmente alle disponibilità delle risorse residue.

La spesa complessiva per le destinazioni concordate nell'ipotesi di accordo integrativo in argomento, non potrà in ogni caso superare l'importo complessivo delle risorse disponibili

L'Azienda si è impegnata con l'ipotesi di accordo oggetto della presente Relazione a porre in essere gli adempimenti necessari nel rispetto della vigente normativa ai fini dell'implementazione di una Piattaforma Welfare aziendale entro



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

il 2024, compatibilmente coi tempi tecnici delle procedure di acquisizione di beni e servizi; a tal fine l'Azienda terrà aggiornate le parti sindacali in merito alle analisi e percorsi necessari per l'attivazione

### 3. Effetti abrogativi impliciti

//

### 4. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione per la performance individuale e organizzativa

Con nota del Direttore Generale prot. n. 161228 del 13/06/2023 nel mese di giugno 2023 è stato avviato il percorso di valutazione della performance individuale anno 2022 per l'Area Comparto, da concludersi entro il 20 agosto 2023.

### 5. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali, ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. 150/2009 nonché della vigente CC.NN.LL.

//

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

L'ipotesi di Accordo integrativo, oggetto della presente relazione, è a sostegno delle politiche aziendali di conciliazione vita e lavoro in favore dei dipendenti dell'Azienda Usl della Romagna, in presenza dei requisiti descritti al par. 2) garantendo, nel contempo, equità di accesso a dette politiche aziendali in linea con l'art. 89 del CCNL Area Comparto Sanità sottoscritto in data 2.11.2022. Ciò, nelle more dell'implementazione di una Piattaforma aziendale di Welfare integrativo indicativamente a partire dal 2024.

### 7. Altre informazioni

L'ipotesi di Accordo integrativo oggetto della presente Relazione è stata sottoscritta anche dalla RSU aziendale.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### *Modulo I*

#### **La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Le risorse destinate nella presente ipotesi di accordo sono state determinate a seguito della sottoscrizione del CCNL 02.11.2022 ed hanno trovato collocazione nella determinazione dei Fondi definitivi 2019-2021 e provvisori 2022, trasmessi a codesto Collegio con nota prot. n. 2023/0003052/P del 04.01.2023 e recepiti con Deliberazioni del Direttore Generale n. 50 del 09.02.2023 e n. 73 del 24.02.2023.

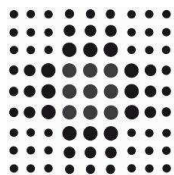
### *Modulo II*

#### **Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

La presente ipotesi di accordo trova finanziamento nelle risorse residue dei fondi 2021-2022, derivanti dai seguenti incrementi previsti dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 02.11.2022, in particolare:

- Risorse articolo 101, comma 1: "a decorrere dall'01.01.2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018"; il numero di presenti al 31.12.2018 presso l'Azienda USL della Romagna è pari a n. 12.396 unità che, moltiplicato per €





## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

84,50 pro-capite, determina un incremento del fondo pari a € 1.047.462 dall'anno 2021 in avanti; poiché il CCNL è stato sottoscritto il 02.11.2022, tali risorse hanno determinato la formazione di un residuo per gli anni 2021 (già chiuso alla firma del CCNL) e 2022 (in prossimità di conclusione alla firma del CCNL):

	anno 2021	Anno 2022
Risorse art. 101, comma 1	€ 1.047.462	€ 1.047.462

Dall'anno 2023 queste risorse sono confluite nei nuovi fondi e sono in corso di utilizzo.

- Risorse articolo 103, comma 7: "in attuazione della Legge di Bilancio 2022, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a € 68,41 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018"; tenuto conto del numero dei presenti al 31.12.2018, pari a n. 12.396 unità, l'ammontare dell'incremento annuo è pari a € 848.010,36 ed ha costituito residuo per l'anno 2022, per le medesime ragioni sopra descritte:

	Dall'anno 2022
Risorse art. 103, comma 7	€ 848.010,36

Dall'anno 2023 anche queste risorse sono confluite nelle risorse dei nuovi fondi e sono in corso di utilizzo.

Le risorse sopra descritte sono state assegnate alle Aziende del S.S.R. con D.G.R. n. 2293/2022 ad oggetto "Ulteriori riparti ed assegnazioni alle Aziende Sanitarie a valere sui Bilanci d'Esercizio 2022" e rappresentano, nel loro ammontare complessivo, la fonte di finanziamento dell'ipotesi di accordo in esame.

### Modulo III

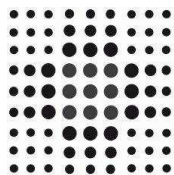
#### Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

I Fondi definitivi 2020-2021 e provvisori 2022 sono rappresentati nelle tabelle che seguono:

#### CONFRONTO FONDI PREMIALITÀ E FASCE – ART. 81 C.C.N.L. 21.05.2018

Fondo Premialità e Fasce	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Valori consolidati 2017 (art. 81, c. 2)	33.535.677	33.535.677	33.535.677
Incrementi stabili (art. 81, c. 3)	838.088	838.088	838.088
Incrementi stabili art. 101, c. 2 CCNL 02.11.2022	308.868,69	745.151	745.151,00
Incrementi variabili (art. 81, c. 4, lett. a)	3.313.362	3.313.362	3.313.362
Incrementi variabili (art. 81, c. 4, lett. d)- per il 2022 stima	339.116	479.056	400.000
Incrementi variabili DGR 469/2020 – emergenza Covid	2.737.720	0	0
TOTALE	41.072.831,69	38.911.334	38.832.278

#### CONFRONTO FONDI CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI – ART. 80 C.C.N.L. 21.05.2018



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

<i>Fondo Condizioni di Lavoro</i>	<i>ANNO 2020</i>	<i>ANNO 2021</i>	<i>ANNO 2022</i>
<i>Valori consolidati 2017 (art. 80, c. 2)</i>	<i>35.958.562</i>	<i>35.958.562,00</i>	<i>35.958.562,00</i>
<i>Incrementi stabili (art. 80, c. 3)</i>	<i>1.070.615</i>	<i>1.070.615</i>	<i>1.070.615</i>
<i>Incrementi art. 101, c. 1 CCNL 02.11.2022, a decorrere dal 01.01.2021</i>	<i>0</i>	<i>1.047.462</i>	<i>1.047.462</i>
<i>Incrementi art. 103, c. 7 CCNL 02.11.2022</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>848.010,36</i>
<i>Incrementi variabili art. 80 c. 4: risorse art. 1 D.L. 18/2020 – D.G.R. n. 815/2020</i>	<i>2.107.943</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Incrementi variabili art. 80 c. 4: risorse D.L. 18/2020 – D.G.R. n. 529/2021</i>	<i>451.076</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>TOTALE</i>	<i>39.588.196</i>	<i>38.076.639</i>	<i>38.924.649,36</i>

### **Modulo IV**

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

##### **Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

La verifica dei limiti di spesa verrà effettuata dall'U.O. Gestione Economica Risorse Umane, la quale monitora mensilmente attraverso la procedura gestionale in uso le poste liquidate al personale.

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

*Relativamente ai fondi 2021 e 2022 risulta rispettato il limite imposto alla consistenza complessiva dei medesimi dall'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017, in quanto gli incrementi sono esclusivamente quelli previsti dal CCNL 02.11.2022 e risultano altresì rispettati i dettati contrattuali e normativi in materia.*

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

*Nel Bilancio d'Esercizio 2022 risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario. In particolare, i residui dei fondi anno 2021 e 2022 sono iscritti ai conti dello Stato Patrimoniale, alla voce Debiti verso dipendenti per arretrati da Fondo.*

La presente Relazione è stata condivisa con il Direttore U.O. Gestione Economica Risorse Umane, dott.ssa Federica Dionisi.

I Responsabili del Procedimento:

Il Responsabile del Procedimento

Relazione tecnico-finanziaria

(Chiara Esposito)

FIRMATO

Il Responsabile del Procedimento

Relazione Illustrativa

(Barbara Camerani)

FIRMATO