

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	13/06/2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 01/01/2016 fino alla stipula del C.I.A successivo
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Il Direttore Generale Il Direttore Sanitario Aziendale Direttore Amministrativo Capo Dipartimento Amministrativo Responsabile Coordinamento Area Staff</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS FSI NURSING UP R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP NURSING UP R.S.U.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b><u>Personale non dirigenziale del Comparto</u></b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Conferma del Regolamento Aziendale per la <u>Mobilità interna</u></p> <p>b) Conferma del Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e <u>valutazione</u> della performance organizzativa ed individuale e <u>sistema premiante</u></p> <p>c) Approvazione Regolamento per ripartizione incentivi per <u>funzioni tecniche</u> ex D.Lgs. n. 50/2016, art. 113</p> <p>d) Conferma del Regolamento Aziendale per la <u>continuità assistenziale</u> e turni di guardia</p>

		<p>e) Conferma Incentivazione per <u>terapia intensiva</u>, sub intensiva e malattie infettive al personale del <u>ruolo tecnico</u></p> <p>f) Conferma Incentivazione per <u>riscuotitori speciali</u> e cassieri</p> <p>g) Conferma Incentivazione per il personale ruolo tecnico addetto ai <u>Rifiuti Speciali Ospedalieri</u> e disinfettori</p> <p>h) Disapplicazione Incentivazione per <u>disagio</u></p> <p>i) Revisione Utilizzo risorse Fondo produttività anno <u>2015</u></p> <p>j) Approvazione Utilizzo risorse - Fondi Contrattuali anno <u>2016</u></p> <p>k) Approvazione Utilizzo risorse - Fondi Contrattuali anno <u>2017</u></p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli 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>	<p>In attesa di acquisire la <u>certificazione</u> dell'Organo di controllo interno</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno effettui dei <u>rilevi</u>, si provvederà a descriverli</p>
	<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>È stato adottato il <u>Piano della performance</u> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa</p>
		<p>È stato adottato il <u>Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità</u> previsto dall'art. 1 del L. 190/2012 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa</p>
		<p>È stato assolto l'<u>obbligo di pubblicazione</u> di cui all'art. 10 della D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. - in linea con le tempistiche previste dalla normativa</p>
<p>La <u>Relazione della Performance</u> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa</p>		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 2

In data 13/06/2017 è stata sottoscritta l'ipotesi del "CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE" per il Personale non dirigenziale del Comparto relativo al biennio 2016-2017.

L'art. 4 del C.C.N.L. del 07.04.1999, coordinato con l'art. 4 del C.C.N.L. del 19.04.2004, prevede che l'individuazione e l'utilizzo delle risorse siano determinati, in sede di contrattazione integrativa, con cadenza annuale al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie demandate alla stessa contrattazione integrativa.

**ART. 1, 2 e 3** - Preliminarmente, nei primi tre articoli del CIA sono stati indicati il campo di applicazione nonché la durata, la decorrenza ed i tempi e le procedure di applicazione, all'interno delle relazioni sindacali, assumendo l'impegno di attivare le procedure con cadenza annuale ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi.

**Art. 4 e 8** - Con l'entrata in vigore dell'art. 14 della Legge n. 161 del 30/10/2014 la normativa nazionale ha voluto tutelare maggiormente l'integrità psico-fisica del lavoratore imponendo dei limiti alle prestazioni lavorative che possono essere chieste al dipendente (p. es. l'impegno orario non può superare le 48 ore settimanali, il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, ecc.). Tuttavia, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, la legge ha demandato ai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità la disciplina delle deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, prevedendo altresì equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso.

A tal fine le parti, fatto salvo quanto previsto dalla disciplina di cui al citato art. 14 della Legge n. 161/2014, confermano il vigente Regolamento aziendale sulla continuità assistenziale turni di guardia, pronta disponibilità e piano delle emergenze di cui al C.C.I.A. per il personale non dirigenziale del comparto sottoscritto in data 2.7.2013, fermo restando l'impegno ad una revisione dello stesso una volta effettuata una copertura dei posti vacanti sufficiente ad assicurare sia l'efficienza dell'organizzazione del lavoro, sia la guardia attiva h12. Resta inoltre confermato che, con riferimento all'attività non programmabile, l'assetto della stessa potrà aver luogo previo consenso del dipendente a parteciparvi.

**Art. 5** - Viene confermato il vigente Regolamento Aziendale sulla Mobilità interna del personale già adottato con deliberazione n. 5126 del 28/12/2015 (pubblicato sul sito aziendale in "Regolamenti"). La citata regolamentazione ha la funzione di dare attuazione all'art. 4 comma 2 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, dotando l'Azienda dello strumento necessario per poter dar seguito ad eventuale mobilità interna di personale per effetto della riorganizzazione aziendale anche in conseguenza della riorganizzazione della rete ospedaliera e territoriale.

**Art. 6** - Viene confermato il vigente Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante (pubblicato sul sito aziendale in "Amministrazione Trasparente - Performance") che si fonda su un sistema di budget con obiettivi condivisi tra la Direzione Aziendale ed il Direttore del C.d.R., cui segue a consuntivo la verifica del raggiungimento degli stessi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Vagliata la performance dell'Unità Operativa, l'OIV valuta in seconda istanza il dirigente responsabile di struttura semplice o complessa. Le risultanze di tale attività (il valore medio raggiunto negli item che compongono la scheda di valutazione) contribuiscono, insieme alle

presenze in servizio ed alla tipologia dell'incarico di cui il dirigente è titolare, a determinare l'ammontare dei compensi incentivanti.

Al fine di assicurare una piena rispondenza tra i parametri stipendiali e gli incarichi previsti dai Regolamenti sulla graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa e di Coordinamento, sono inseriti tanti parametri quante sono le tipologie di incarico (Fascia - A, Fascia - B e Fascia - C). Nel caso del personale non soggetto al vaglio dell'OIV, la performance individuale è rapportata alla scheda di valutazione di I istanza.

Secondo il citato regolamento la Direzione Generale attribuisce di norma al 70% dei Centri di Responsabilità un peso base pari ad 1 e, nell'ambito della propria autonomia, in base alle scelte strategiche effettuate e comunque non oltre la delibera di presa atto delle Schede di Budget, potrà attribuire un peso pari a 1,5 sino ad un massimo del 30% dei C.d.R.

Il calcolo degli importi di premio incentivante viene effettuato dall'U.O.S. Trattamento Economico dell'U.O.C. Risorse Umane distribuendo i fondi di risultato e produttività, su tutti i C.d.R., in modo *proporzionale* agli esiti del processo di valutazione e verifica condotti dall'OIV.

**Art. 7** - Viene approvato il **Regolamento per la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016** con il quale si definiscono le modalità e i criteri di ripartizione delle somme c.d. competenze tecniche, già previste dalla Legge quadro in materia di lavori pubblici n. 109/1994 (legge Merloni) ed oggi rivisitate nel nuovo Codice degli Appalti e dei Contratti Pubblici adottato con la Legge n. 50/2016.

In particolare il citato art. 113 prevede che le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo le risorse finanziarie in misura non superiore al 2 % della base di gara, per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse con esclusione dei dirigenti, per attività ben individuate dalla norma, tra cui rientrano la progettazione, il controllo delle procedure di gara, l'attività del RUP, il collaudo, ecc.

Nel Regolamento, preliminarmente si distinguono gli appalti in 4 fasce, in funzione del loro valore, e si individuano le percentuali delle competenze tecniche tra il 1,60 % ed il 2,00 %, in misura inversamente proporzionale al valore dell'appalto. Di tali somme si prevede che l'80 % venga distribuito al personale ed il restante 20 % venga destinato dall'Azienda all'innovazione, giusta art. 113, commi 3 e 4.

Le risorse in argomento sono poi distribuite secondo la responsabilità del personale non dirigente coinvolto, tenendo conto della categoria di appartenenza e, per la categoria D, anche della competenza professionale valutata in base agli anni di esperienza specifica nell'ufficio. Tali incentivi verranno rapportati alle giornate di effettiva presenza e non potranno superare il limite massimo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, ex art. 113 comma 3 del Codice.

**Art. 9** ó L'utilizzo dei **Fondi contrattuali relativi al 2015** è già stato oggetto della contrattazione sottoscritta il 15/10/2015, tuttavia in tale occasione non si era data evidenza delle somme per il *personale del ruolo tecnico addetto alla raccolta dei Rifiuti Speciali Ospedalieri e Disinfettori*, a cui l'ex ASL 9 di Trapani aveva nel tempo riconosciuto una incentivazione ad hoc rapportata alle giornate di effettiva presenza, per un totale di p 3,000,00.

Inoltre è stata inserita, tra le forme di utilizzazione del fondo produttività, l'assegnazione del 3% del fondo destinato alla produttività collettiva (già prevista nel regolamento), pari ad p 60.878,84, alla *produttività collettiva aggiuntiva ex D-Lgs. n. 150/2009* così come precisato all'art. 7 del Regolamento sul Sistema premiante

In seguito a tali rettifiche l'art. 8 del CCIA/2015 è stato modificato come segue:

Ammontare fondo consolidato al 31.12.2010	<b>p</b>	<b>2.139.026,88</b>
Riduzione ex D. L. 78/2010 ó Anno 2014	<b>p</b>	<u>109.732,07</u>

Ammontare del Fondo determinato al 01.01.2015	<b>p</b>	<b>2.029.294,81</b>
---	----------	---------------------

**Utilizzazione risorse del Fondo**

Incentivazione per disagio	p	106.000,00
Incentivazione per riscuotitori cassa	p	88.000,00
Incentivazione per Terapia Intensiva, Sub Intensiva e Malattie Infettive	p	155.000,00
<b>Incentivazione per RSO (nuovo inserimento)</b>	<b>p</b>	<b>3.000,00</b>
Progetti Specifici (3% quota per la produttività collettiva)	p	60.878,84
<b>Produttività collettiva aggiuntiva 3% ex D.Lgs. 150/2009 (nuovo inserimento)</b>	<b>p</b>	<b>60.878,84</b>
<b>Produttività collettiva (quota rideterminata)</b>	<b>p</b>	<b>1.555.537,13</b>

Naturalmente è rimasto invariato l'ammontare complessivo del fondo e le ulteriori ipotesi di utilizzazione del fondo stesso hanno ridotto esclusivamente la quota destinata alla produttività collettiva originariamente fissata in p 1.619.415,97 ed adesso rideterminata in p 1.555.537,13.

L'esame dei fondi contrattuali destinati al personale non dirigenziale del comparto sanità prosegue con i **Fondi contrattuali relativi al 2016**.

Preliminarmente viene riportato il disposto dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) che prevede che per l'anno 2016 l'ammontare dei fondi non può superare quello determinato per l'anno 2015 e deve poi essere ridotto in misura proporzionale alla riduzione dl personale in servizio.

Si dà atto inoltre che il fondo destinato alla remunerazione delle fasce retributive, già rideterminato includendo il risparmio della RIA del personale cessato nel 2014 e nel 2015, è stato ridotto in ottemperanza alla direttiva assessoriale n. 35077 del 27/04/2017 eliminando il risparmio RIA del personale cessato nel 2014.

L'Amministrazione dà quindi atto che, verificato il rapporto del personale assunto/cessato nel 2016, la riduzione che deve essere operata su ciascun fondo (determinato nella stessa misura prevista per l'anno 2015) è pari a **- 0,12 %**.

Si procede pertanto alla indicazione dell'ammontare di ciascun fondo come determinato dall'amministrazione, ed alla previsione delle modalità di utilizzo delle risorse come concordato tra la parte pubblica e la parte sindacale:

***Art. 7 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009***

***Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno***

Costituito con delibera n. 553 del 21.02.2017, da rideterminare come segue:

Ammontare fondo Consolidato al 31.12.2014	p	6.003.180,87
Riduzione ex L.208/2015	- p	<u>7.203,82</u>
Fondo rideterminato per l'anno 2016	<b>p</b>	<b>5.995.977,05</b>

**Utilizzazione risorse del Fondo**

Indennità di Reperibilità	þ	1.250.000,00
Indennità varie	þ	3.600.000,00
Straordinario	þ	1.145.977,05

**Art. 8 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009**

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

Costituito con delibera n. 550 del 21.02.2017, da rideterminare come segue:

Ammontare fondo Consolidato al 31.12.2014	þ	2.029.294,81
Riduzione ex L.208/2015	- þ	<u>2.435,15</u>
Fondo rideterminato per l'anno 2016	þ	<b>2.026.859,66</b>

**Utilizzazione risorse del Fondo**

Incentivazione per riscuotitori cassa	þ	100.000,00
Incentivazione per Terapia Intensiva, Sub Intensiva e Malattie Infettive	þ	150.000,00
Incentivazione per RSO	þ	3.000,00
Progetti Specifici (3% quota per la produttività collettiva)	þ	60.805,79
Produttività collettiva aggiuntiva 3% D.Lgs. 150/2009	þ	60.805,79
Produttività collettiva	þ	1.652.248,08

La retribuzione di risultato, ivi compresa la quota del 3% ex D.Lgs. 150/2009, verrà corrisposta secondo i criteri generali fissati nel regolamento sul sistema premiante.

**Art. 9 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009**

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica**

Costituito con delibera n. 559 del 21.02.2017, da rideterminare come segue:

Ammontare fondo Consolidato al 31.12.2014	þ	11.398.362,18
Retribuzione Individuale di Anzianità (cessati 2015)	þ	15.296,80
Riduzione ex L.208/2015	- þ	<u>13.696,39</u>
Fondo rideterminato per l'anno 2016	þ	<b>11.399.962,59</b>

**Utilizzazione risorse del Fondo**

quota per valore comune e ind. profes. specifica	þ	2.633.432,57
quota posizioni organizzative e ind. coord. ó parte fissa e variabile	þ	888.220,32

quota per finanz. art. 12 CCNL/2001, artt. 18 e 19 CCNL/2004 (valore al 31.12.2016)	bp	565.068,12
quota per le fasce retributive	bp	7.313.241,58

L'esame dei fondi contrattuali prosegue con i **Fondi contrattuali relativi al 2017.**

In considerazione dell'evoluzione normativa già esposta per i fondi contrattuali 2016 i fondi contrattuali per l'anno **2017** sono determinati come segue:

#### **Art. 7 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009**

##### **Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno**

Costituito con delibera n. 639 del 28.02.2017, da rideterminare come segue:

Ammontare fondo Consolidato al 31.12.2014	bp	6.003.180,87
Riduzione ex L.208/2015 (da determinare a consuntivo)	- bp	<u>0,00</u>
<b>Fondo determinato per l'anno 2017</b>	<b>bp</b>	<b>6.003.180,87</b>

##### **Utilizzazione risorse del Fondo**

Indennità di Reperibilità	bp	1.250.000,00
Indennità varie	bp	3.600.000,00
Straordinario	bp	1.153.180,87

#### **Art. 8 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009**

##### **Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

Costituito con delibera n. 640 del 28.02.2017, da rideterminare come segue:

Ammontare fondo Consolidato al 31.12.2014	bp	2.029.294,81
Riduzione ex L.208/2015 (da determinare a consuntivo)	- bp	<u>0,00</u>
<b>Fondo determinato per l'anno 2017</b>	<b>bp</b>	<b>2.029.294,81</b>

##### **Utilizzazione risorse del Fondo**

Incentivazione per riscuotitori cassa	bp	100.000,00
Incentivazione per Terapia Intensiva, Sub Intensiva e Malattie Infettive	bp	150.000,00
Incentivazione per RSO	bp	3.000,00
Progetti Specifici (3% quota per la produttività collettiva)	bp	60.878,84
Produttività collettiva aggiuntiva 3% D.Lgs. 150/2009	bp	60.878,84
Produttività collettiva	bp	1.654.537,13

La retribuzione di risultato, ivi compresa la quota del 3% ex D.Lgs. 150/2009, verrà corrisposta

secondo i criteri generali fissati nel regolamento sul sistema premiante.

### **Art. 9 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009**

#### **Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica**

Costituito con delibera n. 641 del 28.02.2017, da rideterminare come segue:

Ammontare fondo Consolidato al 31.12.2014	↳	11.398.362,18
Retribuzione Individuale di Anzianità (cessati 2015)	↳	15.296,80
Riduzione ex L.208/2015 (da determinare a consuntivo)	-	<u>0,00</u>
Fondo rideterminato per l'anno 2017	↳	<b>11.413.658,98</b>

#### **Utilizzazione risorse del Fondo**

quota per valore comune e ind. profes. specifica	↳	2.633.432,57
quota posizioni organizzative e ind. coord. ó parte fissa e variabile	↳	888.220,32
quota per finanz. art. 12 CCNL/2001, artt. 18 e 19 CCNL/2004 (valore verificato al 31.12.2016)	↳	565.068,12
quota fasce retributive	↳	7.326.937,97

Si dà atto che tutti i fondi contrattuali relativi all'anno 2017 potranno essere **ridotti** per effetto dell'applicazione dell'art. 1, comma 236 della L. n. 208/2015.

**Art. 10 11 e 12** ó Le parti concordano la conferma di talune forme di incentivazione già previste nelle precedenti contrattazioni e connesse a particolari condizioni di responsabilità, di pericolo o danno:

- **incentivazione per il personale del ruolo tecnico in servizio presso le UU.OO. di Terapia Intensiva, Sub Intensiva e Malattie Infettive**: la stessa è determinata con le medesime modalità ed importi previsti per l'analoga indennità riconosciuta al personale infermieristico dall'art. 44, comma 6, del CCNL/1995, nel limite complessivo sopra indicato di ↳ 150.000,00;
- **incentivazione per riscuotitori speciali e cassieri** nella misura massima individuale di ↳ 120,00 mensile, e nel limite complessivo sopra indicato di ↳ 100.000,00;
- **incentivazione per RSO** destinata al personale del ruolo tecnico addetto alla raccolta dei Rifiuti Speciali Ospedalieri (RSO) e Disinfettori e determinata con le medesime modalità previste per la corresponsione dell'indennità di SERT di cui all'art. 27 del CCNL biennio 2002/2005, in base alle giornate di effettiva presenza, nel limite massimo complessivo di ↳ 3.000,00.

Si segnala che tali forme di incentivazione vengono erogate a consuntivo, previa valutazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della performance dell'unità operativa e tenuto conto delle giornate di effettiva presenza e della performance individuale di ciascun soggetto interessato, nel rispetto dei principi generali contenuti nel Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante.



**Art. 13** ó L'art. 12 del precedente accordo integrativo 2012/2015 prevedeva una incentivazione per disagio di p 15,00 giornalieri in favore del personale non residente che operava presso le isole minori (isole Egadi e Pantelleria) e che non beneficiava di altre maggiorazioni o di rimborsi spese. Con il presente accordo tale istituto incentivante è stato abolito a decorrere dall'1/01/2016.

**Art. 14** ó Al fine di assicurare piena trasparenza in ordine all'utilizzo delle risorse, le parti concordano di procedere ogni sei mesi ad incontri volti a verificare lo stato dei residui presenti nei singoli fondi contrattuali.

**Art. 15** ó In considerazione che il richiamo ai precedenti accordi spesso crea uno stratificarsi di norme che rendono difficoltosa l'interpretazione dei singoli istituti, le parti hanno sancito che quanto dei precedenti accordi non è espressamente riportato nella presente contrattazione collettiva integrativa aziendale deve intendersi disapplicato.

Naturalmente, mantengono la loro operatività ed efficacia tutte quelle disposizioni nazionali e regionali che nella gerarchia delle fonti normative si pongono ad un livello superiore rispetto alla contrattazione integrativa aziendale.

### **ATTESTAZIONI DI COERENZA E CONFORMITÀ**

Tutte le previsioni di utilizzo dei fondi contenute nel citato contratto integrativo aziendale sono conformi ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed alle norme di carattere generale previste dall'ordinamento.

Da quanto sopra esposto emerge chiaramente che il sopra citato contratto integrativo aziendale non comporta nessun maggiore onere per l'Azienda, oltre quello già fissato a livello nazionale e all'uopo regolarmente finanziato, atteso che la contrattazione si è limitata a individuare a livello locale i criteri per la distribuzione di risorse messe a disposizione dai contratti nazionali e dalla legislazione vigente in materia.

Inoltre, l'Ufficio Gestione fondi contrattuali dell'U.O.S. Trattamento Economico provvede a verificare mensilmente il rispetto del tetto di spesa rappresentato dall'ammontare dei fondi contrattuali come fissati in fase di bilancio preventivo e definiti con le delibere di costituzione degli stessi. Qualora taluno dei fondi non dovesse presentare la necessaria capienza per il pagamento delle voci afferenti allo stesso, si procede al blocco delle competenze in esubero, rinviando a valutazioni successive e condivise con i sindacati per la corresponsione delle indennità accessorie non pagate.

Ogni trimestre viene redatta la Tabella F per i flussi regionali nella quale si indicano sia la quota di fondo, rapportata al periodo di monitoraggio, che la spesa effettiva. Analogo monitoraggio viene garantito al quarto trimestre ed in fase di consuntivo annuale.

In ordine alle progressioni economiche orizzontali si dà atto che con deliberazione n. 5050 del 13/12/2016 e s.m., è stata adottata la graduatoria per l'attribuzione delle fasce retributive a decorrere dall'1/01/2016, secondo il regolamento per le progressioni economiche orizzontali, così come previsto nella contrattazione integrativa sottoscritta il 5/10/2016. La suddetta graduatoria resterà valida fino al suo completo scorrimento e comunque per un periodo non superiore al triennio, quindi resterà in vigore fino al 2018.

Tale graduatoria è stata redatta tenendo conto del rispetto del vincolo di permanenza per 24 mesi nella medesima posizione economica (art. 3 del CCNL/2008), e nell'attribuzione dei punteggi si è guardato all'anzianità di servizio a tempo indeterminato ed al valore delle schede di valutazione positive anni 2014-2015 (le valutazioni negative o l'assenza di valutazione ha comportato la non ammissione alla graduatoria). È stato tuttavia riconosciuto diritto di precedenza al personale che, malgrado la presenza in servizio al 31/12/2008 ed al 31/12/2009 non abbiano beneficiato della progressione negli anni 2009-2010.

Al riguardo si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 4, ultimo periodo, del CCNL/1999, *ò il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica ...omissis ... è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.* ò per cui, tenuto conto dei residui verificati, con riferimento alla

quota destinata alle fasce retributive del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, come determinato per l'anno 2016 (alla luce dell'ultima direttiva assessoriale n. 35077/2017 sulla chiusura del bilancio 2016) si procederà alla utilizzazione della graduatoria all'uopo predisposta. Tale attività verrà formalizzata con apposita deliberazione.

F.to IL RESPONSABILE  
U.O. TRATTAMENTO ECONOMICO  
(Dott.ssa Margherita Figuccio)

F.to IL RESPONSABILE  
DEL SETTORE  
(Dott. Danilo Faro Palazzolo)