



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA ALLA DETERMINAZIONE DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA del COMPARTO - IPOTESI DI ACCORDO N° 1 / 2023**

redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n°25 del 19 luglio 2012

**MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**

Con deliberazione n. 573 del 03/05/2023 sono stati costituiti i Fondi contrattuali dell'Area del Comparto per l'anno 2023, modificati ed integrati con deliberazione n. 1685 del 22/12/2023.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

<i>Fondo posizioni e fasce – consolidato anno 2017</i>	5.370.904,63 €
<i>Fondo particolari condizioni</i>	3.920.061,00 €
<i>Fondo produttività</i>	5.213.793,83 €
TOTALE 2017	€ 14.504.759,46

Con il nuovo CCNL siglato il 21 maggio 2018, a partire dal 2018, i tre fondi confluiscono nei seguenti due fondi contrattuali:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Anno 2018

Fondo valore fasce € 133.672,37
(art. 81, comma 3 - lett. a e b) - del CCNL 21.05.2018)

art. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi:	5.741.737,53 €
• <i>Particolari condizioni di lavoro</i>	3.920.061,00 €
○ <i>di cui Straordinari</i>	1.276.540,21 €
• <i>Posizioni organizzative e coordinamenti AOUP</i>	39.629,23 €
• <i>Posizioni organizzative e coordinamenti Univ.</i>	383.989,74 €
• <i>Qualificazione professionale e prof. Specifica AOUP</i>	863.401,25 €
• <i>Qualificazione professionale e prof. Specifica Univ.</i>	534.656,31 €
art. 81 - fondo premialità e fasce:	8.896.694,33 €



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

• Performance organizzativa ed individuale	5.213.793,86 €
• Incarichi (ex fondo fasce retributive decurtato dall'ex fondo art. 80)	3.549.228,10 €
• Incremento valore fasce	133.672,37 €
TOTALE FONDI 2018	€ 14.638.431,86

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Anno 2019

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – a partire dal 2019 su base annua (art. 80, comma 3 - lett. a) - del CCNL 21.05.2018)	€ 133.861,00
Fondo condizione di lavoro ed incarichi – RIA 2019 (art. 80, comma 3 - lett. c) - del CCNL 21.05.2018)	€ 30.059,70
Fondo Premialità e Fasce – RIA 2019 (art. 81, comma 4 - lett. e) - del CCNL 21.05.2018)	€ 17.814,80

art. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi:	5.905.658,23 €
--	-----------------------

• Particolari condizioni di lavoro	4.053.922,00 €
○ di cui Straordinari	1.192.259,33 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti AOUP	69.688,93 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti Univ.	383.989,74 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica AOUP	863.401,25 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica Univ.	534.656,31 €

art. 81 - fondo premialità e fasce:	8.914.509,13 €
--	-----------------------

• Performance organizzativa ed individuale	5.213.793,86 €
• Incarichi (ex fondo fasce retributive decurtato dall'ex fondo art. 80)	3.567.042,90 €
• Incremento valore fasce	133.672,37 €
TOTALE FONDI 2019	€ 14.820.167,36

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Anno 2020

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – RIA 2020 (art. 80, comma 3 - lett. c) - del CCNL 21.05.2018)	€ 50.136,32
Fondo Premialità e Fasce – RIA 2020 (art. 81, comma 4 - lett. e) - del CCNL 21.05.2018)	€ 13.770,20



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

art. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi:	5.955.794,55 €
• Particolari condizioni di lavoro	4.053.922,00 €
○ di cui Straordinari	1.297.722,38 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti AOUP	119.825,25 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti Univ.	383.989,74 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica AOUP	863.401,25 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica Univ.	534.656,31 €
art. 81 - fondo premialità e fasce:	8.928.279,33 €
• Performance organizzativa ed individuale	5.213.793,86 €
• Incarichi (ex fondo fasce retributive decurtato dall'ex fondo art. 80)	3.580.813,10 €
• Incremento valore fasce	133.672,37 €
TOTALE FONDI 2020	€ 14.884.073,88

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Anno 2021

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – RIA 2021 € 25.123,93
(art. 80, comma 3 - lett. c) - del CCNL 21.05.2018)

Fondo Premialità e Fasce – RIA 2021 € 16.361,70
(art. 81, comma 4 - lett. e) - del CCNL 21.05.2018)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità Anno 2021

Risorse di cui all'art.80, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018 € 303.907,32
(Prospetto allegato alla delibera n. 520 del 14/05/2021)

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – 2021 € 470.228,50
(art. 11, comma 1, del D.L. 30.04.2019 n.35)

Fondo Premialità e Fasce – 2021 € 728.608,59
(art. 11, comma 1, del D.L. 30.04.2019 n.35)

art. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi:	6.755.054,27 €
• Particolari condizioni di lavoro	4.357.829,32 €
○ di cui Straordinari	1.462.224,68 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti AOUP	626.848,14 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti Univ.	263.989,71 €



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

• Qualificazione professionale e prof. Specifica AOUP	1.128.284,64 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica Univ.	378.102,46 €

art. 81 - fondo premialità e fasce: 9.673.249,62 €

• Performance organizzativa ed individuale	5.549.097,92 €
• Incarichi (ex fondo fasce retributive decurtato dall'ex fondo art. 80)	3.990.479,33 €
• Incremento valore fasce	133.672,37 €
TOTALE FONDI 2021	€ 16.428.303,89

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Anno 2022

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – RIA 2022 € 7.957,95
(art. 80, comma 3 - lett. c) - del CCNL 21.05.2018)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità Anno 2022

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – 2022 € 763.090,12
(art. 11, comma 1, del D.L. 30.04.2019 n.35)

Fondo Premialità e Fasce – 2022 € 1.182.391,13
(art. 11, comma 1, del D.L. 30.04.2019 n.35)

art. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi: 7.526.102,37 €

• Particolari condizioni di lavoro 4.602.917,14 €

○ di cui Straordinari 1.205.914,92 €

• Posizioni organizzative e coordinamenti AOUP	936.010,29 €
• Posizioni organizzative e coordinamenti Univ.	263.989,71 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica AOUP	1.267.727,13 €
• Qualificazione professionale e prof. Specifica Univ.	455.458,10 €

art. 81 - fondo premialità e fasce: 10.855.640,75 €

• Performance organizzativa ed individuale	6.230.759,98 €
• Incarichi (ex fondo fasce retributive decurtato dall'ex fondo art. 80)	4.491.208,40 €
• Incremento valore fasce	133.672,37 €
TOTALE FONDI 2022	€ 18.381.743,12



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Anno 2023

Fondo condizione di lavoro ed incarichi – RIA 2023 € 4.994,71
(art. 102, comma 3 - lett. a) - del CCNL 02.11.2022)

Incres. Ind. Prof. Spec. (tab. J) del fondo incarichi € 483.204,05
(art. 102, comma 6 - lett. f) - del CCNL 02.11.2022)

Incremento del fondo incarichi di un importo di cui all'art. 1, comma 612 della L. 234 del 30/12/2021 (legge di bilancio 2022, calcolato in rapporto al personale in servizio al 31/12/20218, ai sensi dell'art. 102 comma 5 CCNL 2019/2021: € 145,53*1392 dipendenti € 202.577,76
(art. 102, comma 5) - del CCNL 02.11.2022)

Incremento stabile del precedente Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" di un importo su base annua, pari ad € 84,50 pro-capite applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL 2019/2021 in servizio alla data del 31/12/2018, ai sensi dell'art. 101 comma 1, che incrementa l'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" € 117.624,00
(art. 101, comma 1) - del CCNL 02.11.2022)

Incremento del Fondo premialità e condizioni di lavoro, di un importo di cui all'art. 1, comma 604 della L. 234 del 30/12/2021 (legge di bilancio 2022, calcolato in rapporto al personale in servizio al 31/12/2018, ai sensi dell'art. 103 comma 7 CCNL 2019/2021: € 68,41 *1392 dipendenti € 95.226,72
(art. 103, comma 7) - del CCNL 02.11.2022)

art. 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali: 8.351.471,81 €

Risorse fisse determinate al 31/12/2022 del precedente Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018, per la parte destinata alla remunerazione delle indennità di seguito specificate:

- Posizioni organizzative e coordinamenti AOUP/ Univ. 1.200.000,00 €
- Ex Progressione economica (oggi DEP) AOUP/ Univ. 4.624.880,77 €
- Qualificazione professionale e prof. Specifica AOUP/Univ. 1.723.185,23 €
- Incremento Ind. Professionale Specifica (tab. J.) 483.204,05 €
- Incremento ai sensi dell'art. 101 comma 1 del CCNL 2019/2021 117.624,00 €
- Incremento ai sensi dell'art. 102, comma 5 CCNL 2019/2021 202.577,76 €

art. 103 - Fondo premialità e condizioni di lavoro: 10.954.909,22 €

- Performance organizzativa ed individuale 5.770.177,48 €
- Particolari condizioni di lavoro 5.089.505,02 €
- di cui Straordinari 1.130.260,00 €

- Incremento ai sensi dell'art. 103, c. 7 CCNL 2019/2021 95.226,72 €



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

TOTALE FONDI 2023

€ 19.306.381,03

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione contiene la sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione:	€ 19.306.381,03
b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 0,00
c. Totale Fondo 2023 sottoposto a certificazione	€ 19.306.381,03

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

**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

- a) Totale destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione € 18.919.881,03

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Si riportano di seguito le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione:

- b) Totale destinazioni regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione - DEP

€ 386.500,00

TOTALE

€ 19.306.381,03

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- Parte non pertinente al presente Accordo

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione contiene la sintesi delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- d) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della *sezione I* di questo *Modulo*): € 18.919.881,03

- e) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della *sezione II* di questo *Modulo*): € 386.500,00

- f) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del *Modulo I* (costituzione del Fondo): **€ 19.306.381,03**

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

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

- a) *Attestazione motivata del rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Gli istituti aventi natura certa e continuativa sono quelli integralmente riportati nella *Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.*

- b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- c) *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finalizzate con il Fondo per la contrattazione integrativa (DEP)*

L'attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19, In conformità a quanto previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità, con le prescrizioni che seguono si disciplinano le modalità di selezione per il conferimento al personale dei DEP, al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali.

L'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore, verificate e certificate.

I medesimi criteri si rinviengono, inoltre, nella previsione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Il D.Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii., all'art. 23 prevede l'obbligo di assegnare la Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.) e dunque anche il DEP in modo selettivo, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti.

Il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. 4366-P-04-04-2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs.vo n. 150/2009.

comma 4, lettera d) del C.C.N.L. 2019/2021.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

La progressione economica in oggetto è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo “Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” di cui all’art. 102 del C.C.N.L. 2019/2021.

La quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell’anno viene definita in sede di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett. a) del C.C.N.L. tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree di classificazione e nei ruoli.

Accedono alla selezione per l’attribuzione dei DEP all’interno delle aree di classificazione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio in Azienda alla data del 31 dicembre dell’anno precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche, che:

- sono in servizio a tempo indeterminato presso l’Azienda, all’interno dell’ area di classificazione e nel ruolo per cui si concorre, alla data dell’01 gennaio dell’anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni.
- non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria dei DEP;
- non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell’art. 67 del C.C.N.L. 2019/2021 per quanto attiene il conseguimento dei crediti formativi negli ultimi tre anni.

L’attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all’art. 19, comma 4, lettera d) del C.C.N.L. 2019/2021.

In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri:

a) Valutazione Individuale del personale del comparto — Max 54 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali conseguite nei tre anni precedenti o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Ai fini dell’attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente o, in mancanza, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 54% del punteggio totale - max 54 - punti applicando il seguente schema:

Punteggio media valutazione	da 90	a	100	punti	54
Punteggio media valutazione	da 85	a	89,99	punti	50
Punteggio media valutazione	da 80	a	84,99	punti	46
Punteggio media valutazione	da 60	a	79,99	punti	42
Punteggio media valutazione	da 50	a	59,99	punti	38



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

Punteggio media valutazione da 0 A 49,99 punti 0

b) Esperienza lavorativa / professionale - Max 36 punti

Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche.

Per "esperienza lavorativa / professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 C.C.N.L. 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per il servizio, a tempo indeterminato / determinato, il seguente punteggio:

- punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato nel profilo ricoperto, fino al raggiungimento massimo di 18 punti;
- punti 0,5 per ogni anno di anzianità nella fascia / DEP in godimento, fino al raggiungimento massimo di 18 punti.
- L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno conteggiate soltanto laddove superiori a gg. 15 e verranno considerate come mese intero.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa / professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

b1 L'anzianità viene calcolata in base alla presenza in servizio. Le assenze che rilevano al fine di valutare la presenza in servizio sono quelle maturate nel triennio precedente di seguito indicate:

- aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, etc...);
- astensione facoltativa dopo il parto;
- congedo retribuito per assistere portatore di handicap grave ex art. 42, comma 5 e ss. D.Lgs.vo n. 151/2001;
- sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo;
- tutte le altre tipologie di assenze che non danno luogo a retribuzione.

b2 i periodi prestati in regime di part - time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;

b3 sono esclusi i periodi di servizio già prestati dal personale Contrattista ex LSU trattandosi di rapporti di lavoro di diritto privato.

c) Titoli di Studio — Max 10 punti



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

- Diploma di laurea triennale: punti 1;
- Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 2;
- Master universitario I LIV: punti 1 per ogni master;
- Master universitario II LIV: punti 2 per ogni master;
- Dottorato di ricerca: punti 3;
- Abilitazione post laurea all'esercizio della professione punti 1;
- ECM riconosciuti dall'AGENAS: punti 2 ogni 50 crediti;
- Corsi superiori ai 3 giorni non certificati ECM: punti 0,1;
- Corsi superiori ai 10 giorni non certificati ECM: punti 0,5.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- la laurea conseguita prima dell'assunzione non è valutabile quale titolo professionale laddove sia richiesta come requisito di accesso.

La laurea è invece valutabile nei seguenti casi:

- laddove sia diversa da quella prevista per l'accesso al profilo professionale rivestito, indipendentemente dalla data del conseguimento;
- laddove sia quella prevista per l'accesso al profilo professionale rivestito, ma sia stata conseguita successivamente all'assunzione;
- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore;
- tutti i titoli dichiarati per potere essere valutati devono essere attinenti al profilo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 19 c 4, lettera b, *"l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:" ... omissis ... "b) la quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;"*

Si riporta di seguito la tabella riassuntiva degli aventi diritto DEP secondo la normativa vigente:



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

Area	Numero dipendenti Aventi titolo	Importi previsti dal contratto TABELLA E	Totale	attribuibili pari a una quota non superiore al 50% dei potenziali beneficiari
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	453	1.200,00 €	543.600,00 €	271.800,00 €
Area degli assistenti	103	1.000,00 €	103.000,00 €	51.500,00 €
Area degli operatori	88	800,00 €	70.400,00 €	35.200,00 €
Area del personale di supporto	80	700,00 €	56.000,00 €	28.000,00 €
Totale	724		773.000,00 €	386.500,00 €

Per la copertura finanziaria dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'ipotesi di Accordo è necessaria presuntivamente la somma complessiva di Euro 386.500,00, considerato che in ordine alla DEP le parti hanno pattuito la percentuale del 50% dei posti disponibili, a valere sull'*art.102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*.

Per tutto quanto sopra premesso si attesta che si è recepita la nuova disciplina contrattuale per i DEP e quanto proposto risulta coerente con il principio di selettività e la progressione è riconosciuta anche in funzione delle risultanze della valutazione della performance.

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO (CERTIFICATO) DELL'ANNO PRECEDENTE

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

MODULO IV – COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

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.

Considerato che l’A.O.U.P. è in contabilità economico-patrimoniale sin dall’1.01.2002, nonché utilizza il Piano dei Conti aziendale, che dall’anno 2016 è sovrapponibile al Piano dei Conti istituito dalla Regione siciliana, giusta deliberazione n.1206 del 21.12.2015; conseguentemente i costi vengono esposti nella suddetta struttura e non nei “capitoli di bilancio”, struttura contabile che accoglie le spese per gli Enti in Contabilità finanziaria.

L’Ufficio Monitoraggio spesa del personale, incardinato nell’Area Risorse Umane, effettua il monitoraggio dei costi iscritti in contabilità, rispetto alle evidenze che derivano dalla procedura operativa CSA, di cui è dotata l’Area per la contabilizzazione degli stipendi, con cadenza trimestrale (in occasione della produzione dei CE di periodo), nonché a consuntivo dell’E.F. in argomento, andando a verificare la quadratura dei singoli Fondi a costo, in ragione di competenza economica, nonché il debito verso il personale dipendente originatosi dalla gestione dell’Esercizio, in perfetto bilanciamento con le scritture della CO.GE.

I conti accesi nella struttura del Piano dei Conti aziendale per accogliere le rilevazioni di cui sopra, sono i seguenti:

5.02.01.16	B.2.A.15.3.D) Indennità a personale universitario - area sanitaria	MACROVOCE IN CUI VENGONO RIEPILOGATI TUTTI I COSTI INERENTI IL PERSONALE UNIVERSITARIO AREA SANITARIA (DIRIGENZA E COMPARTO)
5.02.02.03	B.2.B.2.3.C) Indennità a personale universitario - area non sanitaria	MACROVOCE IN CUI VENGONO RIEPILOGATI TUTTI I COSTI INERENTI IL PERSONALE UNIVERSITARIO AREA NON SANITARIA (DIRIGENZA E COMPARTO)
5.05.01.01	B.5.A.1) Costo del personale dirigente medico	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.MEDICO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO
5.05.01.02	B.5.A.2) Costo del personale dirigente non medico	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.SANITARIO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO
5.05.02	B.5.B) Costo del personale comparto ruolo sanitario	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.DEL COMPARTO SANITARIO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO
5.06.01	B.6.A) Costo del personale dirigente ruolo professionale	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.DIRIGENTE PROFESSIONALE AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO E ALTRO
5.06.02	B.6.B) Costo del personale comparto ruolo professionale	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.DEL COMPARTO PROFESSIONALE AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO
5.07.01	B.7.A) Costo del personale dirigente ruolo tecnico	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.DIRIGENTE TECNICO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO
5.07.02	B.7.B) Costo del personale comparto	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.COMPARTO TECNICO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO,



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
UOC Risorse Umane

	ruolo tecnico	DETERMINATO E ALTRO
5.08.01	B.8.A) Costo del personale dirigente ruolo amministrativo	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.DIRIGENTE AMMINISTRATIVO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO
5.08.02	B.8.B) Costo del personale comparto ruolo amministrativo	VOCE IN CUI SI RIEPILOGANO I COSTI DEL PERS.COMPARTO AMMINISTRATIVO AZIENDALE, A TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO E ALTRO

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

Nel modello D.1.2 consuntivo 2022, modello di monitoraggio della spesa del personale istituito dal Ministero della Salute, elaborato dall'AOUP, si ha dimostrazione che nell'anno 2022 è stato rispettato il limite di spesa dei Fondi contrattuali 2022, pari ad euro 35.404.546,30 (giusta deliberazione n. 438 del 14/04/2022). Il modello è altresì allineato con il dato contabile esposto nel CE consuntivo 2022.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Fondo	Descrizione	Importo stanziato	Importo pagato
Art 102	Ex Progressione economica (oggi DEP) AOUP/ Univ.	€ 4.624.880,77	€ 2.917.580,00

Palermo, lì 27 dicembre 2023

Il Responsabile UOC Risorse Umane
(Dott.ssa Silvia Salerno)

Il Commissario Straordinario
(Dott. Maurizio Montalbano)