



UOC Gestione Risorse Umane

Via Nizza, 146 - 84124 Salerno - Tel. 089.693566 - Fax 089.693556

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
AREA COMPARTO –
PARTE NORMATIVA -ECONOMICA
ANNO 2022**

Addì _____ presso la sede di _____ ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda Sanitaria Locale SALERNO, la RSU e le Organizzazioni Sindacali di comparto in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Visti

l'art. 1 comma da 254 a 256 della legge 190/2014 ;

l'art. 23 c. 2 del D. Lgs 150/2009;

il CCNL 21.05.2018 che all'art. conferma l'istituto della progressione economica orizzontale già disciplinato all'art. 35 del CCNL 07.04.1999;

Dato atto che la presente ipotesi di accordo è soggetta a verifica di compatibilità finanziaria e normativa da parte del Collegio Sindacale al quale verrà inviata all'esito dell'accordo, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria di cui all'art. 40 bis del d. lgs 165/2001, nonché da parte del competente organismo regionale, fra le parti:

**RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO
DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 5 CCNL 21.05.2018 PER L'ANNO 2022**

In data _____, per la sottoscrizione della presente ipotesi di C C D I, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale

Le parti

richiamato l'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, e s.m.i. ai sensi del quale, tra l'altro, la contrattazione collettiva integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*;

preso atto che l'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e s.m.i., prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Collegio Sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti;

visto il D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare;

visto il D. Lgs. 75/2017 in materia di contrattazione collettiva;

considerato l'art. 9 del CCNL 21.05.2018 che prevede una durata triennale del contratto integrativo e che *“i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8^l comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale”*.

1 **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”).

Ciò premesso le parti concordano di definire, per l'anno 2022, i criteri di cui alle lettere a), b), c) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018

a) **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL.**

Gli incrementi contrattuali previsti dal CCNL sono da riportare al tetto massimo di spesa di cui ai commi 5 degli artt. 80

² e 81³.

Le parti danno atto che il tetto massimo imposto dai commi 5 degli artt. 80 e 81 deve essere letto, come già precisato nella dichiarazione congiunta n. 3 dello stesso CCNL 21/05/2018, alla luce della deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti la quale, intervenendo per risolvere il contrasto giurisprudenziale sorto fra la sezione regionale della Lombardia e quella della Puglia in materia di fondi contrattuali degli Enti Locali, ha provveduto a enunciare il "*principio di diritto: gli incrementi del fondo risorse decentrate (...) in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017. La Sezione regionale di controllo(...) si atterrà al principio di diritto enunciato nel presente atto di orientamento, al quale si conformeranno tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213*". Per quanto concerne le voci non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017 fa testo la circolare della Ragioneria generale dello stato n. 257831 del 18 dicembre 2018, che riprende peraltro quanto al riguardo precisato dal decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, articolo 11, comma 1;

per quanto riguarda le Aziende sanitarie le voci non soggette a limite possono essere così individuate:

- risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente (fermo restando che le risorse dei fondi dovrebbero essere spese integralmente nell'anno di competenza)
- incrementi dei fondi derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni, accordi di collaborazione)
- fondi di derivazione dell'Unione Europea
- risorse previste da specifiche i legge
- risorse derivanti dall'applicazione di piani di ristrutturazione e qualificazione della spesa di cui all'articolo 16 del decreto-legge 98/2011
- le risorse dei rinnovi CCNL destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica"

l'art. 11 del decreto legge 35/2019, che stabilisce il limite del trattamento accessorio del personale "definito dall'articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, e utilizzando come riferimento base per il calcolo il solo personale in servizio al 31 dicembre 2018";

- di seguito la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania con deliberazione 97/20207PAR ha chiarito, tra l'altro, che il tetto di spesa previsto dall'art. 23. Comma 2 del D.lgs. 75/2017, non deve più essere considerato quale valore assoluto da prendere a riferimento, bensì tale limite è inteso quale minimo inderogabile al di sotto del quale non è possibile scendere.

- Il MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020, inoltre, ha stabilito, altresì, le nuove modalità applicative per la rilevazione del personale riferite all'anno 2020: il MEF ha considerato la sola effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini erogati, i quali debbono essere rapportati ai vari istituti contrattuali (percentuale di part-time, aspettative non retribuite, date di assunzione e di cessazione dal servizio ecc.), stabilendo inoltre che: "Ove le unità nell'anno 2020 così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31/12/2018 il limite di cui all'art 23 c. 2 d.lgs. 75/2017 è adeguato in aumento nella seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31/12/2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018.
- Infine le indicazioni applicative n. 20/187/CR4ter/C della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 22.10.2020 .

Sulla base della composizione dei fondi di cui all' allegato 1, da sottoporre alla certificazione del Collegio Sindacale dell'Asl SALERNO , le parti concordano **per l'anno 2022** le seguenti modalità di utilizzo delle risorse disponibili sulla scorta dei fondi contrattuali definitivi anno 2022 giusta Delibera del Direttore Generale n_____ la cui consistenza è di seguito riportata:

-
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
- a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
 - d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
 - g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
 - h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
 - i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
 - j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
 - l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
 - m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ;
 - n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.
- 2 Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi**
 (...omissis...)
5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.
- 3 Art. 81 Fondo premialità e fasce**
 (...omissis...)
5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE ASL SALERNO

MEDIA	TIPOLOGIA FONDO CONTRATTUALE	FONDO 2018	RINNOVI ANNI PRECEDENTI	INCREMENTO art. 80 c.3 lett c	INCREMENTO art. 81 c.3 lett e	INCREMENTO TESTE VS 2018	ART. 101 COMMA 2 INCREMENTO FASCE - ANNO 2021	ART. 101 COMMA 1 INCREMENTO PRO CAPITE	ART. 102 COMMA 5 INCREMENTO PRO CAPITE	ART. 103 COMMA 7 INCREMENTO PRO CAPITE	ART. 103 COMMA 8 PS	FONDO DEFINITIVO 2022
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M
4.585	FONDO ART. 80 CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI	23.085.372	589.537,36	38.504,89		3.597.298,53		425.457,50	732.743,55		625.595,65	29.094.509,48
4.888	FONDO ART. 81 PREMIALITA' E FASCE	24.613.260			41.372,53	3.835.383,09	570.243,70			344.444,35		29.404.704,03
	Totale	47.698.632	589.537,36	38.504,89	41.372,53	7.432.681,62	570.243,70	425.457,50	732.743,55	344.444,35	625.595,65	58.499.213,51

Somme non disponibili alla CCDI 2022

FONDO CONDIZIONI LAVORO E INCARICHI (art. 80 del CCNL 21 maggio)												
Totale												33.421.637,52
FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 del CCNL 21 maggio)												
Progressioni orizzontali storiche												14.089.774,27
Premialità												6.066.667,44
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa												53.578.079,23

Somme regolate dalla CCDI :

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo												
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CCDI												4.921.133,91
SFORAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNUALITA' dal 2016-2021												10.938.457,00
ANNI UTILI AL RECUPERO DELLO SFORAMENTO												6
QUOTA ANNUALE PIANO DI RIENTRO												1.823.076,17
Progressione economiche orizzontali 2022 personale presente al 31/12/2021												1.668.390,00
Progressione economiche orizzontali 2022 personale presente al 31/12/2022												750.000,00
INDENNITA' DA CORRISPONDERE AI SENSI DEL CCNL 2019-2021												679.667,74

Modalità per l'accesso alla Progressione Economica Orizzontale

Art. 1 Progressione economica orizzontale

Le parti concordano di destinare fino a € 1.668.390,00, comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019, del fondo per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 81 del contratto CCNL 21/5/2018, alla progressione economica orizzontale di tutto il personale dipendente del comparto ai sensi e per gli effetti dell'art. 35 comma 4 CCNL 07/4/1999, art. 58 CCNL 2016/2018 comma 1, art. 71 comma 1 CCNL 2019/2021.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione di fasce economiche superiori a quelle in godimento a far data dal 10 gennaio 2022; si precisa che la procedura è riferita "... ad un numero limitato di dipendenti" in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009 s.m.i., assicurando il principio di selettività, nell'ambito della disponibilità delle risorse.

L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle categorie.

Art. 2 Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e dell'importo concordato da destinare alla presente procedura di progressione economica nel limite stabilito all'art.

1, in applicazione del richiamato "principio di selettività" rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno oggetto delle progressioni, distinto per ogni singola categoria e ruolo per il valore della fascia economica di destinazione.

La percentuale di incidenza così ottenuta, applicata sulle somme a disposizione, determina il numero dei passaggi di fascia per ciascuna categoria e fascia possibili.

Il numero di passaggi così ottenuto sarà poi suddiviso, nell'ambito della medesima fascia, in base al numero di dipendenti presenti nei ruoli amministrativo, sanitario, tecnico e professionale.

Art. 3 Atti propedeutici alla selezione

L'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce in interesse.

L'Avviso di selezione va pubblicato per 30 giorni nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - Avvisi e concorsi" ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

Art. 4 Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni economiche orizzontali tutti i dipendenti che vantino i requisiti al 31/12/2021 e in servizio al 1° Gennaio 2022 presso l'Azienda che hanno:

almeno due anni di permanenza nella fascia retributiva in godimento;

che non siano già collocati nella fascia massima della categoria di appartenenza.

Art. 5 Criteri di selezione

L'attribuzione della fascia retributiva ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 35, comma 1, lettera a) C.C.N.L. 07/04/1999, di cui alla tabella dell' art. 7 ripartizione dei punteggi e massimali per categoria e fasce.

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

Esperienza lavorativa/professionale

Saranno valutati i servizi prestati, al 31/12/2021, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato effettuati in regime di lavoro dipendente presso l'Azienda e altri Enti del SSN e Pubbliche Amministrazione.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

Punti 1 per anno per il servizio prestato nell'Azienda e altri Enti del SSN e Pubbliche Amministrazione fino al raggiungimento del massimo ottenibile per categoria e fascia;

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'Esperienza lavorativa/professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi: l'anzianità viene calcolata in base ai giorni di servizio;

verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni ovvero tutte le assenze a vario titolo per le quali non è prevista la decorrenza dell'anzianità di servizio;

Titoli di Studio e formativi

TITOLO DI FORMAZIONE		PUNTI
Laurea Specialistica/Magistrale	per corso	3,00
Diploma di Laurea e Titoli Dichiarati Equipollenti		2,50
Diploma di Scuola Secondaria		0,5
Corso di Perfezionamento Universitario	per corso	0,8
Master Universitario di Primo Livello	per master	1,50
Master Universitario di Secondo Livello	per master	2,00
Dottorato di Ricerca	per anno di durata	1,00
Attestato di formazione con crediti (2019-2021)	per credito	0,015
Attestato di formazione con indicato i giorni (no ECM)	per giorno	0,05
TITOLI DI RELAZIONE/TUTORAGGIO		
Attestato di relazione a evento formativo	per evento	0,030
Attestato di svolgimento attività tutorials con/senza indicazione crediti (ECM)	per attestato/crediti	0,030

TITOLI DI DOCENZA		
Attestato di docenza ad incarico		0,3
Attestato di docenza con indicato i crediti ECM	per credito	0,032
Attestato di docenza (corsi professionali)		0,015
TITOLI DI PUBBLICAZIONE		
Pubblicazione edita a stampa		0,80

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:
sono considerati titoli di studio **attinenti** al profilo e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;

l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;

verranno presi in considerazione i titoli di studio e formativi conseguiti entro il 31/12/2021;

per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore;

per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo ricoperto non verrà conteggiato;

Valutazione permanente del personale del comparto

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni relative all'anno 2021, circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente di cui alla deliberazione n° 1343 del 28/11/2022 modello C.

Art. 6 Metodologia di valutazione permanente del personale del Comparto Sanità

La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, come parametrate nella scheda di misurazione e valutazione della performance vengono così riportate, nell'ambito dell'attribuzione dei punteggi:

il valore da attribuire ad ogni punteggio di valutazione è:

da 0 a 20 punti 10

da 21 a 29 punti 20

da 30 a 59 punti 30

da 60 a 100 punti 40

Per consentire la predisposizione della scheda di valutazione il dipendente deve aver prestato almeno un mese di servizio effettivo.

Nel caso in cui si verificano giudizi inferiori all'adeguatezza (valore 3), il dipendente potrà portare le proprie osservazioni ad una commissione di riesame ai fini della verifica della correttezza del percorso di valutazione, prevista dalla deliberazione n° 1343 del 28/11/2022.

Per il personale comandato in uscita sarà considerato il punteggio ottenuto nel processo di valutazione dell'Amministrazione di destinazione.

Per i dipendenti che abbiano subito nei due anni precedenti sanzioni disciplinari, si applica la seguente disciplina:

Rimprovero verbale: nessuna decurtazione;

Rimprovero scritto: punti 0,5;

dalla Sospensione senza retribuzione di un giorno fino alla Sospensione senza retribuzione di 30 giorni: punti 0,5 per ogni giorno di sospensione senza retribuzione

(con cumulo dei punti precedenti);

per tutte le sanzioni senza retribuzione superiori ai 30 giorni:

punti 40, senza cumulo dei precedenti punti.

Art. 7 Ripartizione dei punteggi e massimali per categoria e fascia

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai criteri di cui al presente regolamento si farà riferimento ad una scala di 100 punti complessivi, ripartiti tra categorie e fasce come nelle tabelle seguenti:

Categoria A	Fasce				
	A > A1	A1 > A2	A2 > A3	A3 > A4	A4 > A5
Esperienza lavorativa	40	40	40	40	40
Titoli culturali	10	10	10	10	10
Valutazione	50	50	50	50	50
TOTALE	100	100	100	100	100

- PIANO DI RIENTRO DI SOMME EROGATE IN ACCESSO RISPETTO AL TETTO DI SPESA:

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 40-bis, comma 1 stabilisce:

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 40, comma 3-quinquies:

In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato.

In particolare di utilizzare l'economia relativa agli anni 2020-2021, pari ad € 2.599.392,00 a parziale copertura del esposizione debitoria, quantizzata in € 17.362.188,00 relativa agli anni 2016-2017-2018-2019-2020-2021 riducendola in tal modo ad € 14.762.796,00 . Inoltre si utilizzano a copertura del debito pregresso anche le somme riconosciute una tantum all'azienda dalla Regione Campania con delibera 410/2022 di € 899.882,00 e con i Decreti dirigenziali n. 87/2020 e n. 123 /2020 e con DGRC n. 336/2021 per un importo complessivo di € 2.924.517,00.

In seguito alle suddette compensazioni risulta un debito residuo pari ad € 10.938.457,34.

Ebbene, in ossequio al combinato disposto dell'art. 11, comma 1, lettera f), del D.lgs. n. 75 del 2017 (rateizzazione programmata) dell' art. 40, comma 3-quinquies il recupero dell'indebito è stabilito in anni 6, a decorre dall'anno 2022 ,come evidenziato nella tabella sottostante:

PIANO DI RIENTRO	
Residui passivi	17.362.188,00 €
Residui attivi utili ai fini del recupero (anno 2020 +2021)	2.599.392,00 €
DEBITO RESIDUO	14.762.796,00 €
riparto covid: DD n. 87/2020 + DDn. 123/2020+ dgrc n. 336/2021	2.924.517,00 €
riparto covid- delibera 410 / 2022	899.822,00 €
debito da recuperato con piano di rientro	10.938.457,00 €
anni utili al recupero sforamenti anni 2016 al 2021	6
Risorse destinate al PDR dal 2022	1.823.076,17 €

Applicazione dell' ipotesi di contratto decentrato integrativo

Il presente contratto, relativamente alla progressione economica orizzontale, si intende vigente anche per il personale presente 31.12.2022 per l'anno 2022 nell'ambito della quota di risorse disponibili indicate nella relazione Tecnico Finanziaria.

In tal caso la corresponsione delle nuove fasce avrà decorrenza dal 01.01.2022 al 31.12.2022.

Resta inteso che l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità per l'anno 2023 sarà oggetto di ulteriore sottoscrizione di Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo.

Disposizioni finali

Il presente atto entra in vigore ed è applicabile dal giorno della sottoscrizione in via definitiva, previa acquisizione della certificazione favorevole di compatibilità finanziaria da parte del Collegio Sindacale dell'Azienda ai sensi del Dlgs 165/20021 art.40 bis.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo o in contrasto con le disposizioni legislative, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o di contratto collettivo nazionale.

