



ACCORDO SINDACALE RSU OO.SS. COMPARTO DISCIPLINA TRANSITORIA REMUNERAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/LAVORO STRAORDINARIO

LE PARTI

• Richiamati:

- ✓ l'art. 103 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto sanità triennio 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022, che al comma 9 dispone: *"Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:*
 - a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);*
 - b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d)";*
- ✓ l'art. 47, comma 3 del suddetto CCNL, che stabilisce: *"Le risorse di cui al fondo dell'art. 103 destinate, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera a), al lavoro straordinario sono assegnate dalle Aziende ed Enti alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.) e/o alle diverse Unità Operative/Servizi, in relazione alle esigenze di servizio previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale";*

• Richiamati, altresì:

- a) l'accordo integrativo aziendale in materia di incentivazione e di progressioni economiche orizzontali, sottoscritto in data 06.03.2019;
- b) l'accordo integrativo aziendale in materia di utilizzo risorse fondi contrattuali artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018, sottoscritto in data 20/07/2022;

- Vista la determinazione n. 200 del 28/02/2023 relativa alla formalizzazione dei fondi contrattuali provvisori per l'anno 2023;

Condivisa la necessità, nelle more della definizione delle risorse da destinare alla corresponsione delle varie voci gravanti sui fondi stessi, di concordare una disciplina transitoria relativamente alla remunerazione della performance organizzativa e del lavoro straordinario;

CONVENGONO

- 1) di riconoscere al personale interessato, anche per l'anno corrente, nelle more della definizione in sede di contrattazione integrativa della quota di fondo ex art. 103 CCNL 2019-2021 da destinare per il 2023 alla remunerazione della performance organizzativa, gli importi stabiliti secondo i criteri di cui agli accordi integrativi aziendali già in essere, riservandosi di effettuare eventuali conguagli anche negativi nei trimestri successivi;
- 2) di stabilire che la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario verrà effettuata a seguito della determinazione in sede di contrattazione integrativa della quota di fondo ex art. 103 CCNL 2019-2021 da destinare, per l'annualità in corso, a tale finalità.
- 3) di impegnarsi ad incontrarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per esaminare le tematiche di cui agli artt. 47 e 48 del CCNL del 02.11.2022.
- 4) che ferme restando le disposizioni di cui all'art. 43 comma 3 lett. c) CCNL del 02.11.2022, il recupero delle eccedenze orarie generate nell'anno 2023 potrà essere richiesto dal lavoratore e concordato per quanto concerne il momento della fruizione con il Responsabile del servizio.

Garbagnate Milanese, 09.03.2023

Per la delegazione di parte pubblica

Il Direttore Generale G. Pellegata
Il Direttore Sanitario A. Salzillo
Il Direttore Sociosanitario P.M. Sala
Il Direttore Amm.vo M. Ricci
Il Direttore SC Gest.Sv.Pers. F. Dell'Acqua

Per la delegazione di parte sindacale

Sigla RSU
Sigla UIL FPL
Sigla CISL
Sigla CGIL F.P.
Sigla NURSING UP



**ACCORDO INTEGRATIVO
DISCIPLINA TRANSITORIA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E LAVORO STRAORDINARIO
- AREA COMPARTO -**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	09/03/2023																										
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 – 31/12/2023																										
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore Generale: Germano Maria Uberto Pellegata Direttore Sanitario: Adelina Salzillo Direttore Socio Sanitario: Pier Mauro Sala Direttore Amministrativo: Marco Ricci Direttore UOC Amm.ne e Sviluppo del Personale: Franco Dell'Acqua Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione: <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr><td>CISL FP</td><td>CISL</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr><td>FSI</td><td>USAE</td></tr> <tr><td>FIALS</td><td>CONFSAL</td></tr> <tr><td>NURSING UP</td><td>CSE</td></tr> </tbody> </table> Organizzazioni Sindacali firmatarie: <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr><td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr><td>CISL FP</td><td>CISL</td></tr> <tr><td>NURSING UP</td><td></td></tr> <tr><td>RSU</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Sigla	Confederazione	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	UIL FPL	UIL	FSI	USAE	FIALS	CONFSAL	NURSING UP	CSE	Sigla	Confederazione	UIL FPL	UIL	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	NURSING UP		RSU	
Sigla	Confederazione																										
FP CGIL	CGIL																										
CISL FP	CISL																										
UIL FPL	UIL																										
FSI	USAE																										
FIALS	CONFSAL																										
NURSING UP	CSE																										
Sigla	Confederazione																										
UIL FPL	UIL																										
FP CGIL	CGIL																										
CISL FP	CISL																										
NURSING UP																											
RSU																											
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità																										
Materie trattate dall'accordo	Accordo integrativo Disciplina Transitoria in materia di remunerazione Performance Organizzativa e Lavoro Straordinario																										

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 09/03/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi/raccomandazioni, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs.vo 150/2009

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)

a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

➤ L'accordo definisce:

1. **Disciplina Transitoria in materia di remunerazione Performance Organizzativa**

Di proseguire, anche per l'anno 2023, con la remunerazione della performance organizzativa al personale del comparto con le medesime modalità di cui ai precedenti accordi sottoscritti il 06.03.2019 e 20.07.2022, nonché in base a quanto definito in materia dal vigente Sistema di Valutazione.

2. **Disciplina Transitoria in materia di remunerazione lavoro straordinario**

Di procedere alla remunerazione dei compensi per lavoro straordinario a seguito di determinazione in sede di contrattazione integrativa della quota di fondo art. 103 del CCNL 2019-2021 da destinare, per l'annualità in corso, a tale finalità.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Disciplina Transitoria in materia di remunerazione Performance Organizzativa

Alla remunerazione della Performance Organizzativa viene fatto fronte con le risorse di cui al fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 02.11.2022.

2. Disciplina Transitoria in materia di remunerazione lavoro straordinario

Alla remunerazione delle prestazioni per lavoro straordinario viene fatto fronte con le risorse di cui al fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 02.11.2022.

c. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

1. Disciplina Transitoria in materia di remunerazione Performance Organizzativa

Le quote relative alla retribuzione della performance organizzativa saranno erogate su base trimestrale (liquidazione mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio dell'anno successivo) proporzionalmente all'impegnativa oraria contrattuale, previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi validato dal N.V.P.e in base ai seguenti parametri:

Area del personale di supporto: ex cat. A coef. 1,00 - ex cat. B coef. 1,20

Area degli operatori: ex cat. Bs coef. 1,40

Area degli assistenti: ex cat. C coef. 1,60

Area dei professionisti della salute e dei funzionari: ex cat. D coef. 1,80 - ex cat. Ds coef. 2,00

2. Disciplina Transitoria in materia di remunerazione lavoro straordinario

Si è convenuto che le modalità di utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 103 del CCNL sottoscritto il 02.11.2022 in merito alla remunerazione del lavoro straordinario verranno determinate a seguito di apposito accordo integrativo.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non si determinano progressioni economiche.

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

L'accordo collega la distribuzione delle risorse di cui al fondo art. 103 del CCNL 02.11.2022:

- in merito alla performance organizzativa: alla posizione detenuta dal personale, al raggiungimento di specifici progetti predisposti a livello aziendale e all'impegnativa oraria contrattuale;
- in merito al lavoro straordinario: alla disponibilità dimostrata in esito a esigenze aziendali.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 17/03/2023

Il Direttore S.C.
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, a' sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs 39/1993



ACCORDO INTEGRATIVO
DISCIPLINA TRANSITORIA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E LAVORO STRAORDINARIO
- AREA COMPARTO -

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2023 sono stati formalizzati, in via provvisoria, con Determinazione Dirigenziale n. 200 del 28.02.2023 validata dal Collegio Sindacale con Verbale n. 85 del 28.02.2023; ad essi andranno successivamente aggiunti gli importi definitivi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali, nonché eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (vd., ad esempio, art. 81, comma 4 del CCNL 21.5.2018).

Sezione I – *Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Per l'anno 2023 i fondi contrattuali provvisori del personale dell'area comparto, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 02.11.2022 ed alle linee guida regionali in materia (nota Prot. G1.2023.0004710 del 07.02.2023), nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 200 del 28.02.2023:

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019/2021)	€ 13.565.974,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021)	€ 9.219.731,00

Sezione II – *Risorse variabili*

Le risorse variabili sono costituite:

- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2023, che sarà definito a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo;
- dagli importi definitivi delle Risorse Aggiuntive Regionali, che saranno definiti a seguito della rendicontazione dei relativi progetti annuali;
- dalle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (vd., ad esempio, art. 103, comma 5 lett. b) e d) del CCNL 02.11.2022);
- dagli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (vd. art. 103, comma 3 lett. a) del CCNL 2019/2021).

Sezione III – *Decurtazioni / incremento del fondo*

Come disposto dall'art. 23, del D.Lgs.vo n. 75, del 25.05.2017, il quale definisce che “*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui al l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il*

corrispondente importo determinato per l'anno 2016", anche per il 2023 è stato preso a base l'importo dei fondi contrattuali al 31.12.2016, con i soli incrementi:

- del personale delle disciolte Aziende assegnato all'ASST Rhodense a far tempo dal 01.01.2017;
- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018 (artt. 80 e 81);
- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 (art. 101 c. 1 e 2; art. 102 c. 2 e c. 5 lett. e; art. 103 c. 7 e 8);
- derivanti dalla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 per € 250.000,00 quale quota storicizzata inserita nel fondo art. 102 (ex fondo art. 81 dall'anno 2022), al cui finanziamento si è provveduto con utilizzo del Fondo Rischi per contenzioso personale dipendente (Fondo B.II.2).

Attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello previsto per l'anno 2023 comprensivo delle unità di personale assumibile derivanti dal Piano del Fabbisogno anno 2023 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019), viene evidenziato che per l'anno in corso risulta un numero di personale superiore di n. 4,67 unità rispetto a quelle presenti al 31/12/2018.

In ossequio al disposto dell'art. 11, c. 1, ultimo capoverso del D.L. 35/2019 "Dall'anno 2021, i predetti incrementi di spesa sono subordinati all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal decreto ministeriale 2 aprile 2015, n. 70, e con l'articolo 1, comma 516, lettera c), della legge 30 dicembre 2018, n. 145", non risultando adottata una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del SSN, per quanto attiene la quantificazione dei fondi provvisori anno 2023 non si provvede ad effettuare il relativo incremento.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

(art. 102 CCNL 2019/2021) € 13.565.974,00

Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021) € 9.219.731,00

Totale fondo sottoposto a certificazione € 22.785.705,00

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Voce non presente.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

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.

ANNO 2023

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

(art. 102 CCNL 2019/2021) € 13.565.974,00

Quota disponibile per la contrattazione € 0,00

Quota non disponibile del fondo € 13.565.974,00

Fondo premialità e condizioni di lavoro

(art. 103 CCNL 2019/2021) € 9.219.731,00

Quota disponibile per la contrattazione € 3.023.338,00

Quota non disponibile del fondo € 6.196.393,00

Totale non disponibile del fondo € 19.762.367,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019/2021)	€	0,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021)		
Quota regolata del fondo (performance organizzativa – stima)	€	3.023.338,00
Quota regolata del fondo (lavoro straordinario)	€	0,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo	€	3.023.338,00

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Voce non presente.

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

- a. *Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo:*

Totale quote non regolate dal Contratto Integrativo € **19.762.367,00**

- b. *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:*

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **3.023.338,00**

- c. *Totale eventuali destinazioni ancora da regolare:*

Voce non presente.

- d. *Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:*

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale € **22.785.705,00**

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

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

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:
L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno degli specifici fondi, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

1. Disciplina Transitoria in materia di remunerazione Performance Organizzativa

La liquidazione della quota incentivante relativa alla performance organizzativa è subordinata alla verifica trimestrale - da parte del Nucleo di Valutazione della Performance - del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, nonché proporzionalmente all'impegnativa oraria contrattuale del singolo e sulla base di specifici parametri di Area.

2. Disciplina Transitoria in materia di remunerazione lavoro straordinario

Si è convenuto che le modalità di utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 103 del CCNL sottoscritto il 02.11.2022 in merito alla remunerazione del lavoro straordinario verranno determinate a seguito di apposito accordo integrativo.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Non si determinano progressioni economiche.

Modulo III

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

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2023):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019/2021)	€	13.565.974,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021)	€	9.219.731,00
Totale fondo	€	22.785.705,00

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2022):

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	7.931.006,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	13.274.949,00
Totale fondo	€	21.205.955,00

L'incremento, pari a: 22.785.705,00 – 21.205.955,00 = 1.579.750,00 (con € 1,00 di differenza a seguito degli arrotondamenti), rispetto all'anno precedente è determinata dai seguenti incrementi:

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019/2021):

art. 101 c.1 - aumento pro capite, su base annua, pari ad euro 84,50 per n. teste al 31/12/2018	€ 261.358,00
art. 101 c. 2 - Incremento Fasce Economiche per incrementi tabellari CCNL 2019/2021	€ 340.370,00
art 102 c. 5 - Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 c. 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018	€ 450.124,00
art. 102 c. 2 lettera e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 2019/2021	€ 102.826,00

Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021):

art 103 c. 7 - ulteriore incrementi ai sensi dell'art. 1 c. 604 L. 234/2021 su base annua non superiore ad euro 68,41 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018	€ 211.592,00
art. 103 c. 8 - in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 293 Legge 234/2021 le disponibilità del presente fondo, sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto, della quota attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G, in merito all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107 comma 4	€ 213.479,00
Totale incremento	€ 1.579.749,00

Modulo IV

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

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

Tutte le somme relative sono imputate nei seguenti capitoli di spesa, precisamente:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

che sono, quindi, costantemente monitorati.

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

Il limite di spesa del fondo è stato rispettato, come si può desumere dalla lettura del contenuto del precedente Modulo III, nonché dal bilancio preventivo anno 2023.

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

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, verrà impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2023:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

Garbagnate Milanese, 17/03/2023

Il Direttore S.C.
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, a' sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs 39/1993