

U. O. C. Gestione del Personale
Dirigente Responsabile: *Dott. Franco Santarelli*
PEC risorse.umane@pec.aslteramo.it

Prot. nr. 0059925/16 del 22/07/2016

Allegati N. 3

OGGETTO: invio copia accordo integrativo aziendale sulle progressioni economiche orizzontali anno 2015. RICHIESTA CERTIFICAZIONE.

Spett.le Collegio Sindacale

AZIENDA USL TERAMO

In applicazione di quanto stabilito dal D.Lgs.165/2001 e s.m.i. agli artt.40 e 40 bis, si richiede la prescritta certificazione in merito all'accordo integrativo stipulato nella forma della pre intesa il 13/7/2016 con le OO.SS. dell'area dei livelli del comparto sulle progressioni economiche orizzontali anno 2015.

Si trasmette in allegato copia della seguente documentazione:

- 1) Relazione illustrativa
- 2) Relazione tecnico finanziaria
- 3) Verbale della riunione della delegazione trattante ed ipotesi di accordo sulle fasce economiche anno 2015 stipulato nella forma della pre intesa;

Distinti saluti.

Il Resp. Pos. Org. Ufficio Trattamento Economico: *Sergio Ciarrocchi*

Il Dirigente dell'Ufficio Istruttore: *dott. Rossella Di Marzio*

IL RESPONSABILE
Dott. Franco Santarelli

28.07.2016

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ARTT. 4 E 5 DEL CCNI. 1/4/1999, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2014. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		Preintesa 13 luglio 2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Avv. Roberto Fagnano; Direttore Amministrativo Dott. Maurizio Di Giosia; Direttore Sanitario Dott.ssa Maria Mattucci; Responsabile UOC Gestione del Personale Dott. Franco Santarelli; Dirigente UOC Gestione del Personale con funzioni di supporto e verbalizzazione Dott.ssa Rossella Di Marzio</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL., CISL., UIL., NURSIND, FSI, NURSING UP, FIALS</p> <p>Firmatarie della preintesa: CGIL, CISL, UIL, FIALS, NURSIND Firmatarie del contratto:</p>
Soggetti destinatari		Personale dell'area del comparto in servizio presso l'Azienda USL di Teramo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Progressioni economiche orizzontali anno 2015
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? In itinere</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? In itinere</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì. Nell'ambito del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione approvato per il triennio 2016/2018 con delibera n. 121 del 29/1/2016 (pagg.83 e segg.)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma 2015/2017 è stato approvato con deliberazione n.112 in data 30/1/2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
Eventuali osservazioni :		<p>I.a Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì.</p> <p>E' inoltre vigente il sistema premiante dal 2010 per il quale tutto il personale partecipa alla realizzazione degli obiettivi di budget, annualmente negoziati, ai fini del conseguimento della produttività collettiva.</p>

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

L'ipotesi di accordo in esame è stata sottoscritta in conformità alle seguenti norme:

- *D.lgs.150/2009 che all'art.23 stabilisce: Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili; nel successivo co. 2 che " le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Infine al c. 3 che " la collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche";*
- *art.35 del CCNL 1998-2001 che fissa i criteri per la progressione economica orizzontale", da integrare in sede di contrattazione integrativa, distinguendo tra passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, (previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale cfr. lett a); passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, (previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente cfr. lett. b). Detti passaggi sempre secondo il co.1 dell'art .35, devono tener conto, " del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza ; dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna. il successivo c. 3 nel disporre che per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti" sembra anticipare le disposizioni in tema di ciclo di gestione della performance introdotte dal D.lgs.n.150/2009 (c.d riforma Brunetta). Il successivo co.4 prevede poi la decorrenza dei passaggi economici, stabilendo che I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 -- selezionati in base ai criteri del presente articolo, ed inoltre che a tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.*
- *art 3 del CCNL 2006-09 (B.E. 2006/07 del 10 aprile 2008) che al c.1 ha previsto quale requisito indispensabile per l'accesso alle progressioni economiche orizzontali un periodo di permanenza minimo. A tal proposito dispone che ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"*
- *art 9 c.21 del d.l.n.78/2010 convertito nella L. 122/2010, che aveva introdotto il "c.d. blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo e della progressione economica del trattamento retributivo complessivo per il triennio 2011-2013 è da ritenersi applicabile, alla luce di un ampio dibattito interpretativo circa l'ambito di applicazione del concetto di trattamento economico complessivo senza possibilità di successivi recuperi, anche alle c.d. progressioni orizzontali. Tale processo interpretativo della norma, operato prima dalla Ragioneria Generale (cfr. nota circolare n.12 del 15 aprile 2011), che recentemente dalla Corte dei Conti a sezioni riunite (cfr. deliberazione n.27 del 24 ottobre 2012), ha chiarito che nel corso degli esercizi 2011, 2012 e 2013, le amministrazioni pubbliche dovranno interrompere la corresponsione di questi emolumenti nei confronti di tutto il personale interessato dagli automatismi stipendiali," la cui naturale data di maturazione subirà uno slittamento di tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2011;*
- *D.P.R. 4.9.2013, n. 122, che all'art. 1 comma 1 lettera a) dispone: "... In attuazione a quanto previsto dall'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111: a) le disposizioni recate dall'articolo 9, commi 1, 2 nella parte vigente, 2-bis e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014...";*
- *art. 1, comma 456, della L. 147/2013 che dispone: "All'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014...";*

- L.190/2014 (legge di stabilità 2015) che ha sbloccato le risorse per la riattivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a partire dall'1/1/2015;

L'ipotesi di contratto integrativo allegata rivede la disciplina delle progressioni economiche orizzontali al fine di definire criteri coerenti con i principi del D.Lgs.150/2009 (selettività) e riconoscere selettivamente i passaggi di fascia ad un numero di dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e secondo criteri meritocratici che tengono conto della qualità della prestazione individuale, della esperienza e dei titoli culturali e professionali conseguiti.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Le risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2015 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Fondo produttività collettiva: utilizzato per la remunerazione della partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di budget annualmente negoziati in base a criteri di flessibilità concordati secondo la disciplina del vigente sistema premiante aziendale.	€1.559.318,56
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'IPS. E' utilizzato per pagare le progressioni economiche di carriera, i compensi per posizioni organizzative oltre ad altri emolumenti fissi contrattualmente stabiliti.	€8.825.578,24
Fondo per particolari condizioni di lavoro: utilizzato per il pagamento del trattamento accessorio (straordinario, pronta disponibilità, turni, indennità varie, etc.)	€5.766.493,43
Totale	€16.151.390,23

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI del 20/7/2010 certificato dal Collegio dei Revisori (giusta verbali nn.24,25 e 27/2010).

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ (COERENZA CON IL TITOLO III DEL D.LGS.150/2009, LE NORME DI CONTRATTO NAZIONALE E LA GIURISPRUDENZA CONTABILE)

L'ipotesi di accordo non prevede automatismi nell'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali, ma, sulla base di criteri selettivi riportati nello stesso.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

L'ipotesi di contratto integrativo allegato rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali in quanto i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia economica superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale, sia dell'esperienza professionale acquisita, sia dei titoli culturali e professionali posseduti.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Il contratto integrativo consentirà la valorizzazione professionale di un limitato numero di dipendenti sulla base di principi selettivi rispettosi di quanto stabilito dal D.Lgs.150/2009, contribuendo al miglioramento della qualità delle prestazioni rese.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

IL RESPONSABILE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
UFFICIO TRATTAMENTO ECONOMICO
SERGIO CIARROCHI

U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE
Il Dirigente dell'Ufficio Istruttore
Dott. Rossetto Di Marzio

IL RESPONSABILE F.F.
GESTIONE DEL PERSONALE
Dott. FRANCO SANTARELLI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2015. RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, delle posizioni organizzative, delle altre voci fisse, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto sanità, è stato quantificato dall'Azienda USL di Teramo con deliberazione n. 466 del 15/04/2016 nell'importo di € 8.825.578,24. Certificato dal Collegio dei Revisori giusta verbale 66 del 28/06/2016.

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

<u>Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità</u>	Risorse storiche consolidate €8.049.077,58 (SPESO AL 30/6/2016) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL: NESSUNO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità €109.144
<u>Sezione II – Risorse variabili</u>	Non vi sono risorse variabili
<u>Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo</u>	Non sono state effettuate decurtazioni sul fondo
<u>Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione</u>	<ul style="list-style-type: none"> a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo : NESSUNA b) Totale destinazione specificamente regolate dal contratto integrativo (storico consolidato) €8.049.077,58 c) Totale delle destinazioni ancora da regolare: NESSUNA d) Quota parte delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative €39.615,96 (€123.474,96 - €83.858,86 già comprese nelle risorse storiche consolidate) e) Totale poste di destinazione del fondo €8.825.578,24 f) Totale poste destinate al finanziamento dei passaggi di fascia previsti dall'ipotesi di accordo €736.884,80
<u>Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u>	NESSUNA

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

Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	Anno	2014	2015	variazioni
	Costituzione fondo (mod.1)	€8.716.384,01	€8.825.578,24	€109.194,23
	Destinazione fondo (mod.1)	€8.716.384,01	€8.825.578,24	€109.194,23

Teramo, 28/06/2016
 Collegio dei Revisori
 Presidente: ...

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

<p><u>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 programmatica della gestione</u></p>	<p>La spesa sul fondo 2015 come sopra quantificato, derivante dall'ipotesi di accordo, rispetta i limiti di spesa del personale imposti dalla vigente normativa</p>
<p><u>Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</u></p>	<p>La spesa sul fondo 2014 come sopra quantificato rispetta i limiti di spesa del personale imposti dalla vigente normativa</p>
<p><u>Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</u></p>	<p>Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n.466 del 15/4/20126 è prenotato sul bilancio di esercizio anno 2015 al n.696/1 del 2015. Le somme per oneri riflessi sono prenotate sul bilancio di esercizio anno 2015 al n.696/2 del 2015. Le somme per IRAP sono prenotate sul bilancio di esercizio anno 2015 al n.696/3 del 2015. Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.</p>

IL RESPONSABILE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
UFFICIO TRATTAMENTO ECONOMICO
SERGIO CIARRACCHI

U.O.C. GESTIONE del PERSONALE
Il Dirigente dell'Ufficio Istruttore
Dott. Rossetta Di Marzio

IL RESPONSABILE F.F.
GESTIONE del PERSONALE
Dott. FRANCO SANTARELLI

U. O. C. Gestione del Personale

Dirigente Responsabile: *Dott. Maurizio Di Giosia*


Tel.0861420230/234 - Fax.0861 420233 Email: risorse.umane@aslteramo.it

**VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE AREA LIVELLI DEL COMPARTO
TENUTASI PRESSO L'AULA FORMAZIONE IL 13/07/2016 dalle ore 9,30 alle ore 14 circa**

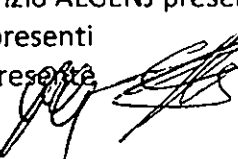
La riunione è stata convocata a mezzo mail.

SONO PRESENTI:

per le OO.SS. DEI LIVELLI DEL COMPARTO:

CGIL: Sig. Amedeo MARCATTILJ, Sig. Annunzio ALGENJ presenti 

CISL: Dott. Andrea SALVI, Manuela BUFO presenti

UIL: Sig. Alfiero Antonio Di Giammartino presente 

FIALS: Dott. Guido DE CAROLIS presente

NURSIND: Sig. Giuseppe DE ZOLT presente

Per la R.S.U. AZIENDALE:

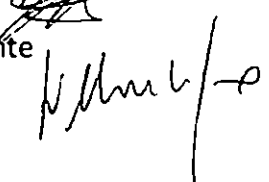
DEL GAONE Domenico Presente 

DE ZOLT Giuseppe presente

DI CARLO Emiliano presente

DI GIUSEPPE Giuseppe presente 

DI GIUSEPPE Patrizia Natalina presente

DI MARCO Gabriele presente 

DI MARCO Marco presente 

DI MARTINO Donato presente

DI PAOLO Antonio presente

FEBO Alessio presente 

MACERA Dino presente 

MARINI Mario presente

NORI Dino presente

PANNELLI Luciano presente 

PELUSI Valerio presente

POMPILII Emanuele presente

SONO PRESENTI PER LA PARTE PUBBLICA


Il Direttore Generale Avv. Roberto Fagnano


Il Direttore Sanitario Dott.ssa Maria Mattucci

Il Direttore Amministrativo Dott. Maurizio Di Giosia

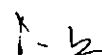
Il Responsabile della UOC Gestione del Personale Dott. Franco Santarelli

Il Dirigente Amministrativo Dott. Rossella Di Marzio con funzioni di supporto e verbalizzazione 

Il Segretario comunica che la verbalizzazione verrà effettuata in forma sintetica riportando brevemente il contenuto degli interventi e le decisioni assunte. La Parte Sindacale e la Parte Pubblica potranno comunque chiedere l'apposizione a verbale di dichiarazioni rese sotto dettatura e che saranno riportate chiuse tra virgolette, ovvero l'allegazione di documenti e/o dichiarazioni. 











Prima di dare inizio alla riunione si procede all'appello nominale per la verifica delle presenze. Il Segretario ricorda ai presenti che, come stabilito nel protocollo delle Relazioni Sindacali in caso di abbandono della riunione, deve esserne data comunicazione ai fini della verbalizzazione dell'ora in cui il componente si allontana. Ricorda inoltre che per il rilascio dell'attestato di presenza occorre farne richiesta all'apertura di ciascuna riunione mediante compilazione e consegna dell'apposito modulo disponibile presso il segretario.

Il Direttore Amministrativo invita i presenti ad affrontare e concludere argomento per argomento. Propone di iniziare **dall'Argomento posizioni economiche orizzontali.**

La Parte Sindacale aderisce all'invito.

Dopo ampia discussione le OO.SS. presenti, ad eccezione del NURSIND che dichiara quanto appresso riportato, esprimono parere favorevole sul testo di regolamento allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale e recante le modifiche concordate nella riunione odierna. NURSIND: "Esprime parere favorevole in linea generale sull'impianto del regolamento con le seguenti precisazioni. Non condivide il criterio di distribuzione dei punteggi in quanto ritiene che ci sia una sproporzione tra i punteggi previsti per tre item (valutazione, esperienza e titoli); ritiene inoltre che sui criteri di precedenza a parità di punteggio dovevano essere aggiunti i principi stabiliti dal D.Lgs.150/2009; si riserva di verificare la quantificazione delle risorse disponibili dopo l'esame dei fondi".

Le OO.SS. auspicano che il pagamento delle posizioni economiche possa avvenire entro il corrente anno.

Il Direttore Generale interviene comunicando che per l'anno 2017 la spesa del personale a tempo determinato dovrà essere ricondotta obbligatoriamente nei limiti stabiliti dal Decreto Commissariale. Fa presente che la politica della direzione sarà quella di premere l'acceleratore sulle assunzioni a tempo indeterminato. E' preciso impegno della direzione anche tutelare le situazioni dei precari in possesso dei requisiti per la stabilizzazione.

Argomento Piano assunzioni

Le Parti concordano sulla necessità:

- Di trasformare i posti resisi vacanti nell'anno 2015 nella dotazione organica del profilo professionale di Infermiere generico e psichiatrico esperto cat.C, fino a concorrenza del valore economico in posti di CPS Infermiere Cat. D;
- Di trasformare i posti resisi vacanti nell'anno 2015 nella dotazione organica del profilo professionale di CPS Esperto Infermiere, fino a concorrenza del valore economico, in posti di CPS Infermiere Cat. D;
- Di trasformare i posti resisi vacanti nell'anno 2015 nella dotazione organica del profilo professionale di Operatore Tecnico Specializzato cat. BS , fino a concorrenza del valore economico in posti di Operatore Socio Sanitario cat.BS e n.6 di O.T.S. Autista di ambulanza Cat. BS;
- Di trasformare i posti resisi vacanti nell'anno 2016 nella dotazione organica del profilo professionale di Infermiere generico e psichiatrico esperto cat.C, fino a concorrenza del valore economico in posti di CPS Infermiere Cat. D e nei limiti del turn over consentito;
- Di trasformare i posti resisi vacanti nell'anno 2016 nella dotazione organica del profilo professionale di Operatore Tecnico Specializzato cat. BS , fino a concorrenza del valore economico in posti di Operatore Socio Sanitario cat.BS nei limiti del turn over consentito;
- Di procedere alla copertura immediata dei suddetti posti mediante scorrimento delle graduatorie disponibili o mediante attivazione degli istituti previsti;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Della', 'Mancini', 'P.M.', and others.]

- Di riattivare i concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato di Collaboratori Amministrativi Cat. D stante la mancanza del predetto profilo nella piattaforma degli esuberanti degli enti di area vasta;

Argomento istituzione ulteriore posto di dirigente amministrativo

Le OO.SS. prendono atto delle determinazioni assunte dalla Direzione Aziendale.

Argomento Posizioni Organizzative del comparto

Il Direttore Amministrativo comunica che è in corso la predisposizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative del comparto.

Fa presente che per l'area sanitaria sono state pensate 4 posizioni:

- Area professioni infermieristiche
- Area Professioni Tecnico-sanitarie
- Area Professioni della vigilanza
- Area professioni della riabilitazione e servizio sociale

Le parti concordano che la Parte Sindacale farà pervenire apposita proposta di assetto delle posizioni organizzative dell'area sanitaria recante l'indicazione delle funzioni afferenti e della pesatura.

La Parte Pubblica si impegna a far pervenire la proposta delle posizioni organizzative dell'Area tecnico amministrativa recante l'indicazione delle funzioni afferenti e della pesatura

Argomento Procedura per le sostituzioni

La Parte Pubblica si impegna a trasmettere la bozza della proposta di regolamentazione predisposta entro il 14/07/2016: La Parte Sindacale si impegna a sua volta a far pervenire le proprie controdeduzioni nel più breve tempo possibile.

Le Parti concordano, da ultimo, di concordare le date dei prossimi incontri all'esito della predisposizione delle proposte e controdeduzioni della parte sindacale.

Alle ore 14,00 circa la riunione è sciolta ed il presente verbale letto, confermato e sottoscritto.

OO.SS. DEI LIVELLI DEL COMPARTO:

CGIL: Sig. Amedeo MARCATTILI, Sig. Annunzio ALGENI

CISL: Dott. Andrea SALVI, Manuela BUFO

UIL: Sig. Alfiero Antonio Di Giammarino

FIALS: Dott. Guido DE CAROLIS


X NURSIND: Sig. Giuseppe DE ZOLT

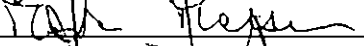
Per la R.S.U. AZIENDALE:

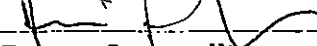
Il Presidente: Tosi Delo

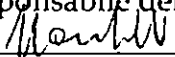
I Componenti:

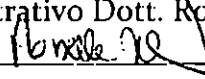
PARTE PUBBLICA

Il Direttore Generale Avv. Roberto Fagnano 

Il Direttore Sanitario Dott.ssa Maria Mattucci 

Il Direttore Amministrativo Dott. Maurizio Di Giosia 

Il Responsabile della UOC Gestione del Personale Dott. Franco Santarelli


Il Dirigente Amministrativo Dott. Rossella Di Marzio con funzioni di supporto e verbalizzazione 





**PROPOSTA DI PARTE PUBBLICA PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI****RICHIAMATI:**

- Il D.lgs.150/2009 all'art.23 stabilisce: *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili; nel successivo co. 2 che " le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Infine al c. 3 che " la collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche";*
- *l'art.35 del CCNL 1998-2001 fissa i criteri per la progressione economica orizzontale", da integrare in sede di contrattazione integrativa, distinguendo tra passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale cfr. lett a); passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, (previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente cfr. lett. b). Detti passaggi sempre secondo il co.1 dell'art .35, devono tener conto, " del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza ; dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna. il successivo c. 3 nel disporre che *per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti"* sembra anticipare le disposizioni in tema di ciclo di gestione della performance introdotte dal D.lgs.n.150/2009 (c.d. riforma Brunetta). Il successivo co.4 prevede poi la decorrenza dei passaggi economici, stabilendo che *l passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 – selezionati in base ai criteri del presente articolo, ed inoltre che a tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.**
- **l'art 3 del CCNL 2006-09 (B.E. 2006/07 del 10 aprile 2008) al c.1 ha previsto quale requisito indispensabile per l'accesso alle progressioni economiche orizzontali un periodo di permanenza minimo. A tal proposito dispone che ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del**

presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"

- l'art 9 c.21 del d.l.n.78/2010 convertito nella L. 122/2010, che aveva introdotto il "c.d. blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo e della progressione economica del trattamento retributivo complessivo per il triennio 2011-2013 è da ritenersi applicabile, alla luce di un ampio dibattito interpretativo circa l'ambito di applicazione del concetto di trattamento economico complessivo senza possibilità di successivi recuperi, anche alle c.d. progressioni orizzontali. Tale processo interpretativo della norma, operato prima dalla Ragioneria Generale (cfr. nota circolare n.12 del 15 aprile 2011), che recentemente dalla Corte dei Conti a sezioni riunite (cfr. deliberazione n.27 del 24 ottobre 2012), ha chiarito che nel corso degli esercizi 2011, 2012 e 2013, le amministrazioni pubbliche dovranno interrompere la corresponsione di questi emolumenti nei confronti di tutto il personale interessato dagli automatismi stipendiali," la cui naturale data di maturazione subirà uno slittamento di tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2011;
- La L.147/2013 (legge di stabilità 2014) ha sbloccato le risorse per la riattivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a partire dall'1/1/2015;

Le Parti concordano:

- di destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali la somma stabilmente disponibile nel relativo fondo al 31/12/2014 di €736.884,80;
- di approvare il seguente regolamento per la disciplina dell'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali a far data dall'1/1/2015;
- che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore possono avvenire dall'1.1.2015 nel limite della disponibilità di cui al punto che precede;

Art.1
Principi generali

1. Come prescritto dall'art.35 comma 1 del CCNL 7/4/1999 le progressioni di fascia avvengono a seguito di procedura selettiva ed in base alle graduatorie di merito formulate dall'amministrazione.
2. L'attribuzione della fascia economica superiore a quella in godimento dovrà avvenire, sulla base delle graduatorie di cui al punto che precede, con ordinanza del Responsabile della UOC Gestione del Personale.
3. La formulazione delle graduatorie di merito sarà distinta per ruolo/categoria/fascia di appartenenza e sarà basata sui seguenti criteri:

- **Valutazione individuale mediante compilazione delle scheda individuali allegate (1 e 2)** e distinte per i profili afferenti alle categorie A/B/BS/C e D/DS (a cura del Responsabile della UO di appartenenza del dipendente su proposta del titolare delle funzioni di coordinamento e/o della posizione organizzativa ove presenti). I dipendenti in comando presso altre amministrazioni saranno valutati dal responsabile della UO di assegnazione. Al fine di armonizzare gli eventuali diversi criteri di giudizio dei singoli responsabili di UO, per le sole valutazioni positive, sarà applicata d'ufficio – quale correttivo – la seguente proporzione:

MEDIA VALUTATORE : MEDIA GENERALE VALUTAZIONI = VALUTAZIONE INDIVIDUALE : X

➤ **Esperienza professionale.** L'esperienza è calcolata nel profilo professionale e nella fascia di appartenenza.

➤ **Titoli culturali e professionali.** Saranno valutati i seguenti titoli:

DESCRIZIONE
Diploma di maturità quinquennale quando richiesta la licenza media per l'accesso al profilo
Diploma di maturità quadriennale quando richiesta la licenza media per l'accesso al profilo
Diploma di qualifica triennale quando richiesta la licenza media per l'accesso al profilo
Diploma universitario quando richiesta la licenza media superiore per l'accesso al profilo
Diploma di specializzazione e formazione complementare per anno
Master post lauream di durata almeno annuale
Diploma di laurea triennale ove non richiesto per l'accesso al profilo
Diploma di laurea VO, magistrale o specialistica ove non richiesto per l'accesso al profilo

4. I punteggi dei criteri sono "pesati" per le categorie di personale come appresso:

CRITERI	CATEGORIE A/B/BS/C	CATEGORIE D/DS
Esperienza nel profilo e nella fascia di appartenenza	56	46
Titoli	4	8
Valutazione	40	46
TOTALE	100	100

5. Per i titoli culturali e professionali sono previsti i seguenti punteggi:

DESCRIZIONE	VALORE
Diploma di maturità quinquennale quando richiesta la licenza media per l'accesso al profilo	0,75
Diploma di maturità quadriennale quando richiesta la licenza media per l'accesso al profilo	0,40
Diploma di qualifica triennale quando richiesta la licenza media per l'accesso al profilo	0,25
Diploma universitario quando richiesta la licenza media superiore per l'accesso al profilo	0,75
Diploma di specializzazione e formazione complementare per anno	0,50
Master post lauream di durata almeno annuale	1,00
Diploma di laurea triennale ove non richiesto per l'accesso al profilo	1,50
Diploma di laurea VO, magistrale o specialistica ove non richiesto per l'accesso al profilo	2,00

6. Per l'esperienza professionale di cui al punto 3 dell'art.1 che precede, sono previsti i seguenti punteggi:

- Categorie A/B/BS/C attribuibili punti 7 x anno per complessivi punti 56
- Categorie D/DS attribuibili punti 5,75 x anno per complessivi punti 46

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a giorni 15

Art.2

Requisiti per l'accesso

1. Potranno partecipare alle selezioni per l'attribuzione della fascia economica superiore a quella in godimento i dipendenti:
 - a. in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1/1/2015;
 - b. con un'anzianità minima continuativa di servizio – al 31/12/2014 - presso l'Azienda USL di Teramo di 24 mesi nel profilo professionale, categoria e fascia economica di provenienza;
 - c. che abbiano conseguito nella valutazione un punteggio minimo:
 - i. di 28 per le categorie A/B/BS/C
 - ii. di 23 per le categorie D/DS
 - d. che non abbiano riportato nei due anni precedenti al 31/12/2014 sanzioni disciplinari superiori alla censura.

Art.3

Graduatoria di merito

1. La graduatoria sarà approvata con atto deliberativo del Direttore Generale e sarà pubblicata sul sito web dell'azienda nella sezione dedicata agli avvisi interni. In tale sito sarà indicato fino a che posizione la graduatoria verrà utilizzata.
2. All'atto della formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:
 - a. Essere titolare di assegno ad personam riassorbibile
 - b. Maggiore età
3. Ciascun dipendente potrà chiedere il riesame e la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria stessa.
4. L'eventuale rettifica della graduatoria avverrà entro i 45 giorni successivi alla data di prima pubblicazione.
5. Al personale utilmente collocato in graduatoria sarà attribuita la posizione economica immediatamente superiore a quella in godimento con decorrenza 1/1/2015.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Roberto AGNANO

LA PARTE PUBBLICA

Il Direttore Amministrativo Dott. Maurizio Di Giosia

Il Responsabile della UOC Gestione del Personale Dott. Franco Santarelli

Il Dirigente Amministrativo della UOC Gestione del Personale Dott.ssa Rossella Di Marzio con funzioni di supporto e verbalizzazione

IL DIRETTORE SVIZZARO Dott. SSA Maria Franca

LA PARTE SINDACALE:

CGIL:

CISL:

UIL:

FIALS:

F.S.I.:

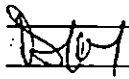
NURSIND:

NURSING UP

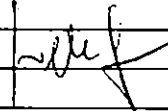
R.S.U. AZIENDALE:

Presidente : TOSI DELO

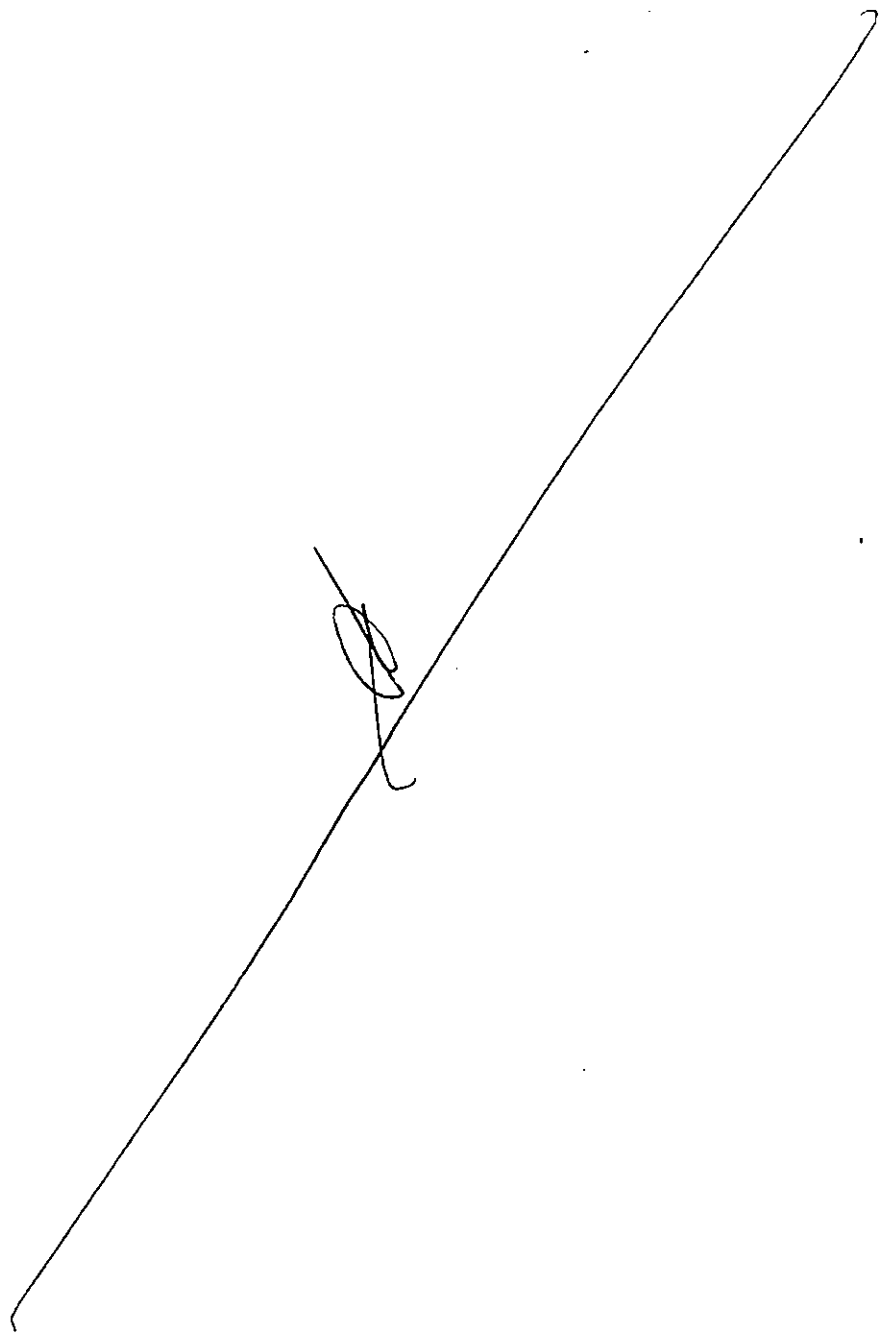
Componenti :











Cognome e Nome
 Ruolo Professionale
 Profilo Professionale
 Struttura

Matricola
 Anzianità al 31/12/2014⁽¹⁾
 Categoria
 Fascia

Valutazione Biennio 2013/2014 Personale categorie D/DS

Utile ai fini della Progressione Economica Orizzontale 01/01/2015

Fattori	Scarso	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
	(Punti 1)	(Punti 2)	(Punti 3)	(Punti 4)	(Punti 5)
1) Impegno lavorativo: <i>Impegno profuso del dipendente nell'esecuzione dei compiti assegnati, sia nei tempi che nella metodologia di esecuzione, valutando altresì se lo stesso propone soluzioni migliorative del lavoro svolto</i>	-	-	-	-	-
2) Qualità della prestazione: <i>Rispetto della tempistica sui compiti assegnati e orientamento al miglioramento delle prestazioni</i>	-	-	-	-	-
3) Orientamento al fruitore interno/esterno: <i>Attenzione sia alle esigenze organizzative interne che alle aspettative/esigenze del fruitore esterno, operando con attenzione e cortesia tenuto conto anche della capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche, e della capacità comunicativa verso l'utenza (atteggiamento empatico)</i>	-	-	-	-	-
4) Comportamento a fronte di eventuali errori: <i>Capacità di accettare con un processo di critica attiva le osservazioni, utilizzandole per migliorarsi (ascolto proattivo)</i>	-	-	-	-	-
5) Comportamento a fronte delle procedure/protocolli in atto: <i>Approccio verso i processi/protocolli con particolare valore della capacità di applicazione e diffusione ai colleghi (in modo particolare con riferimento alle funzioni di tutoraggio al personale neo assunto)</i>	-	-	-	-	-
6) Collaborazione interdisciplinare: <i>Attitudine a sviluppare e favorire relazioni interdisciplinari</i>	-	-	-	-	-
7) Arricchimento professionale: <i>Partecipazione a momenti di aggiornamento e confronto professionale con atteggiamento rivolto alla diffusione al restante personale di quanto appreso, e/o orientamento all'accrescimento professionale</i>	-	-	-	-	-
8) Adattamento ai cambiamenti organizzativi: <i>Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi e capacità di proporre delle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti, favorendo il lavoro di gruppo</i>	-	-	-	-	-
9) Capacità di gestione risorse: <i>Capacità di motivare e valorizzare i collaboratori nell'ottica di creare un clima di squadra</i>	-	-	-	-	-
Punteggio complessivo ottenuto	-	-	-	-	-

Il titolare funzioni di coordinamento

Il Dipendente
(per presa visione)

Il Valutatore di Prima Istanza

(1) Anzianità calcolata considerando le frazioni di anno e comprensiva dei periodi di lavoro prestati sia in questa Azienda che nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale o Enti Equiparati, indipendentemente dalla qualifica ricoperta.

Cognome e Nome
 Ruolo Professionale
 Profilo Professionale
 Struttura

Matricola
 Anzianità al 31/12/2014⁽¹⁾
 Categoria
 Fascia

Valutazione Biennio 2013/2014 Personale categorie A/B/BS/C

Utile ai fini della Progressione Economica Orizzontale 01/01/2015

Fattori	Scarso	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
	(Punti 1)	(Punti 2)	(Punti 3)	(Punti 4)	(Punti 5)
1) Impegno lavorativo: <i>Impegno profuso del dipendente nell'esecuzione dei compiti assegnati, sia nei tempi che nella metodologin di esecuzione, valutando altresì se lo stesso propone soluzioni migliorative del lavoro svolto</i>	-	-	-	-	-
2) Qualità della prestazione: <i>Rispetto della tempistica sui compiti assegnati e orientamento al miglioramento delle prestazioni</i>	-	-	-	-	-
3) Orientamento al fruitore interno/esterno: <i>Attenzione sia alle esigenze organizzative interne che alle aspettative/esigenze del fruitore esterno, operando con attenzione e cortesia tenuto conto anche della capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche, e della capacità comunicativa verso l'utenza (atteggiamento empatico)</i>	-	-	-	-	-
4) Comportamento a fronte di eventuali errori: <i>Capacità di accettare con un processo di critica attiva le osservazioni, utilizzandole per migliorarsi (ascolto proattivo)</i>	-	-	-	-	-
5) Comportamento a fronte delle procedure/protocolli in atto: <i>Approccio verso i processi/protocolli con particolare valore della capacità di applicazione e diffusione ai colleghi (in modo particolare con riferimento alle funzioni di tutoraggio al personale neo assunto)</i>	-	-	-	-	-
6) Collaborazione interdisciplinare: <i>Attitudine a sviluppare e favorire confronti interdisciplinari</i>	-	-	-	-	-
7) Arricchimento professionale: <i>Partecipazione a momenti di aggiornamento e confronto professionale con atteggiamento rivolto alla diffusione al restante personale di quanto appreso, e/o orientamento all'accrescimento professionale</i>	-	-	-	-	-
8) Adattamento ai cambiamenti organizzativi: <i>Attitudine ad adottarsi ai cambiamenti organizzativi e capacità di proporre delle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti, favorendo il lavoro di gruppo</i>	-	-	-	-	-
Punteggio complessivo ottenuto					

8

Il titolare funzioni di coordinamento

Il Dipendente
(Per presa visione)

Il Valutatore di Prima Istanza

(1) Anzianità calcolata considerando le frazioni di anno e comprensiva dei periodi di lavoro prestati sia in questa Azienda che nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale o Enti Equiparati, indipendentemente dalla qualifica ricoperta.

8. L

**REGIONE ABRUZZO
COLLEGIO SINDACALE
ASL TERAMO**

VERBALE N. 66



L'anno duemilasedici il giorno ventotto del mese di giugno alle ore 10,00 presso la sede centrale dell'Azienda U.S.L. di Teramo, Circ.ne Ragusa, 1, si è riunito il Collegio Sindacale nominato con deliberazioni n.ri 509 del 6.05.2014 e 1083 del 26.8.2015 per l'esame degli argomenti posti all'o.d.g. e precisamente:

- 1) Prosecuzione esame deliberazioni n.ri 466 e 467 del 15.4.2015 e 500 del 22.4.2015 concernenti la determinazione dei fondi delle tre aree di contrattazione: comparto, dirigenza medica e veterinaria e dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo;
- 2) Bilancio di Esercizio 2015: esame atto deliberativo n. 527 del 29.4.2016;
- 3) Varie ed eventuali.

Sono presenti:

Dott. Gaetano Carnesale - rapp. Regione Abruzzo -

Dott. Vincenzo Di Martino - rapp. Comitato Ristretto Sindaci -

Dott.ssa Emilia Scafuri - rapp. Ministero Ec. e Finanze - entra alle ore 11,00

Il Collegio prosegue l'esame del punto 1) dell'o.d.g. e precisamente il controllo deliberazioni n. 466 del 15.4.2015 concernente la determinazione dei fondi dell'area di contrattazione "Comparto", iniziato nella seduta del 26.5.2016; riceve in data odierna, le deliberazioni n.ri 753, 754 e 755 del 27 giugno 2016 concernenti rispettivamente le conferme dei fondi ex artt. 7, 8 e 9 CCNL 31.7. 2009 area Comparto, ex artt. 9,10 e 11 CCNL 6.5.2010 area dirigenza medica e veterinaria ed ex artt.8. 9 e 10 CCNL 31.7.2009 dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Il Collegio chiede l'intervento dei Responsabili della U.O.C. Gestione del Personale Dott. Franco Santarelli e Dott.ssa Di Marzio Rossella per chiarimenti inerenti ai prospetti previsti dalla lettera a) e b) di cui all'art. 2 comma 71 e 72 legge 191/2010, i quali confermano che tale documentazione è stata già prodotta.

Il Collegio a seguito del controllo, esprime parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed il rispetto della circolare M.E.F.n. 20 dell'8.5.2015.

Il Collegio prosegue con il punto 2) dell'o.d.g. e precisamente: "Bilancio di Esercizio 2015: esame atto deliberativo n. 527 del 29.4.2016", come da verbale n. 64 del 26.5.2016. A seguito dell'esame preliminare vengono definite le informazioni aggiuntive richieste dai membri del Collegio che l'Ufficio Ragioneria provvederà ad inviare via email agli indirizzi degli stessi.

Il Collegio inoltre, prende atto della delibera della Corte dei conti N. 129/2016 relativa alle osservazioni sul Bilancio 2014, pervenuta all'azienda in data 3 giugno 2016 e a cui dovrà essere fornita risposta entro sessanta giorni.

La seduta viene chiusa alle ore 13,45.

Letto, confermato e sottoscritto.

I COMPONENTI

Dott. Gaetano Carnesale

Dott.ssa Emilia Scafuri

IL PRESIDENTE

Dott. Vincenzo Di Martino