



AZIENDA ULSS 6 EUGANEA
PREINTESA DIRIGENZA PROFESSIONALE-TECNICA-AMMINISTRATIVA
REGOLAMENTO INCARICHI – PARZIALE RETTIFICA ART. 19 – RIDEFINIZIONE QUOTE
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – APPLICAZIONE ART. 91, COMMA 10, CCNL 17.12.2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

PARTE II - MODULO 1

SCHEDA 1.1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DELLA PREINTESA ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

<i>Data di sottoscrizione</i>	31 luglio 2023
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Decorrenza dal 2023
<i>Composizione Delegazione trattante</i>	Delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ulss 6 Euganea, rappresentata da: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore dei servizi Socio Sanitari, Direttore UOC Risorse Umane OOSS: hanno sottoscritto la preintesa come da documento allegato.
<i>Soggetti destinatari</i>	Personale dell'area della Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
<i>Materie trattate</i>	Retribuzione di risultato – procedura di valutazione e criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance – applicazione art. 66, comma 1, lett. b ccnl 17.12.2020
<i>Rispetto iter procedurale</i>	Certificazione controllo interno da acquisire con la presente relazione Eventuali rilievi non ancora pervenuti
<i>Attestazione rispetto obblighi di legge</i>	Piano della performance 2021/2023 adottato con deliberazione 53/2021 Piano della performance 2022/2024 adottato con deliberazione 76/2022 Piano prevenzione corruzione e trasparenza 2021/2023 adottato con deliberazione 224/2021 Piano prevenzione corruzione e trasparenza 2022/2024 adottato con deliberazione 310/2022 Obbligo pubblicazione decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, assolto Relazione sulla performance 2022 di cui alla deliberazione 458/2022 validata dall'OIV in data 30.06.2023
<i>Eventuali osservazioni ===</i>	

PARTE II - MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

a) Nella preintesa sottoscritta (allegato n. 1), le parti prendono preliminarmente atto che la retribuzione di risultato deriva dalla valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale le cui dimensioni, per tipologia di incarico, sono di seguito definite:

TIPOLOGIA INCARICO	PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI	
	Risultati organizzativi (scheda budget)	Risultati individuali (scheda valutazione)
incarico di direzione di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale ovvero di struttura semplice con responsabilità di budget	70	30
incarico di direzione di struttura semplice senza responsabilità di budget	50	50
incarico professionale	40	60

Qualora il dirigente non risulti incardinato all'interno di una struttura che sia unità di budget, la retribuzione di risultato deriverà esclusivamente dalla valorizzazione dei risultati della performance individuale.

Le parti si danno reciprocamente atto della procedura relativa alla performance, che nel testo della preintesa, viene puntualmente esplicitata

Per quanto riguarda la valutazione individuale, lo strumento è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale, differenziata a seconda dell'incarico assegnato e interamente informatizzata all'interno dell'apposito applicativo per la gestione del personale; inoltre la stessa è articolata in obiettivi individuali prestazionali assegnati dal proprio direttore responsabile. Ogni scheda dovrà contenere fino a tre obiettivi per ogni dirigente, con pesatura che può essere differenziata a seconda dell'incarico del quale il dirigente è titolare. In particolare, ai dirigenti che non hanno compiti gestionali devono essere attribuiti solamente obiettivi prestazionali mentre a coloro che hanno anche compiti gestionali devono essere attribuiti, oltre ad obiettivi prestazionali, anche obiettivi legati alle competenze organizzative e manageriali legati ad es. all'efficacia dei modelli gestionali adottati e alla gestione di conflitti ed eventi imprevisti. Per ogni obiettivo



assegnato deve essere esplicitato l'indicatore e deve essere assegnata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo da valutare.

Il processo si compone delle seguenti fasi:

Assegnazione degli obiettivi individuali

Partendo dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e dal Documento di Direttive, nonché a seguito della negoziazione di budget, il Direttore di Struttura è tenuto a formalizzare gli obiettivi individuali per ogni dirigente della struttura coinvolgendo il dirigente valutato, definendo l'indicatore attraverso il quale poter esperire la valutazione individuale finale.

Monitoraggio

Dall'assegnazione degli obiettivi individuali, fino alla valutazione finale, devono essere previsti momenti di monitoraggio atti a rilevare eventuali criticità nel percorso individuale dei dirigenti assegnati alla struttura.

Valutazione della performance individuale

La valutazione di prima istanza, effettuata dal dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale, attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo del processo di valutazione dei risultati e delle attività attesi.

E' fatta salva la possibilità per il valutato di avvalersi del ricorso.

La preintesa sottoscritta considera che l'ammontare delle risorse da destinare annualmente a retribuzione di risultato sono definite come disposto dall'art. 91 del CCNL 17.12.2020, comprensive delle risorse di cui all'art. 91 co. 9 del CCNL 17.12.2020; saranno ripartite ad ogni singola unità operativa in proporzione al numero di dirigenti presenti nell'anno di riferimento, tenendo in considerazione i periodi di servizio. Eventuali risorse non distribuite in ragione dell'esito delle valutazioni organizzative (budget) saranno ripartite tra tutte le struttura aziendali in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Vengono introdotti i seguenti coefficienti differenziati per tipologia di incarico ai fini della determinazione della quota annua individuale di retribuzione di risultato spettante:

- incarico di struttura complessa: coefficiente 1,3
- incarico di struttura semplice dipartimentale: coefficiente 1,2
- incarico di struttura semplice con responsabilità di budget: coefficiente 1,1
- incarico di struttura semplice e altri incarichi: coefficiente 1

Ai sensi dell'art. 30 CCNL 17.12.2020, inoltre, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota spettante come sopra descritta. Tale maggiorazione, è definita pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. La quota massima di dirigenti



valutati, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è concordata nella misura del 10%. A parità di valutazione, saranno concordati con successivo accordo i criteri per l'individuazione dei dirigenti interessati.

Ai fini del collegamento con la retribuzione di risultato, le % raggiunte, sia nella valutazione della performance organizzativa che della performance individuale, rientrano in fasce, come di seguito indicato:

% di valutazione	% quota di produttività erogata
≤ 50%	0%
Dal 51 al 60%	60%
Dal 61 al 70%	70%
Dal 71% all'80%	80%
Dall'81% al 90%	90%
Dal 91% al 100%	100%

Le parti hanno inoltre concordato che nei casi di sostituzione o di incarico *ad interim* ai sensi dell'art. 73 commi 1, 2, 3, 4, e 8 del CCNL Area Funzioni Locali

- quando l'interim si protragga oltre il periodo di due mesi, è riconosciuta, con decorrenza retroattiva sin dal conferimento dell'incarico, al dirigente sostituito un'ulteriore quota di retribuzione di risultato pari a quella già prevista per l'incarico rivestito dal dirigente assente (no prevedere una maggiorazione)
- quando la sostituzione si protragga oltre il periodo di due mesi, è riconosciuta, con decorrenza retroattiva sin dal conferimento dell'incarico, al dirigente sostituito una maggiorazione della quota di retribuzione di risultato che porti la propria quota complessiva al valore di quella già prevista per l'incarico rivestito dal dirigente assente.

Nel caso di conferimento di sostituzione ai sensi dell'art.73 comma 5 è riconosciuta la retribuzione di risultato secondo quanto già previsto per l'incarico rivestito dal sostituito.

Al dirigente PTA incaricato delle funzioni RPCT è riconosciuta una indennità annua di € 2.000.

La quota annua individuale di retribuzione di risultato effettivamente spettante, così determinata, verrà erogata in un'unica soluzione, dopo la validazione da parte dell'OIV.



b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

FONDO RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA (art. 91 CCNL 2016-2019 DEL 17.12.2020)	ANNO 2022	ANNO 2023
	306.928,73	214.820,11
spesa per trattamenti accessori	5.000,00	5.000,00
spesa per retribuzione di risultato	301.928,73	209.820,11
totale spesa	306.928,73	214.820,11

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alle ipotesi di accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

PARTE III - MODULO 1 - COSTITUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI

I fondi contrattuali dell'Area della Dirigenza PTA, sono attualmente disciplinati dagli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020 e risultano essere i seguenti:

1. Il fondo per la retribuzione di posizione nel quale confluisce interamente il fondo di cui all'art. 8 del CCNL 2008/2009 Il biennio (in seguito denominato **Fondo di Posizione**), il quale finanzia mensilmente una serie di indennità legate alla qualifica e all'incarico conferito tra i singoli dirigenti come stabilito dai CCNL e/o accordi aziendali specifici. Tali indennità sono assegnate in forma fissa e ricorrente per cui la spesa annuale rispecchia la situazione in essere nell'anno di riferimento.
2. Il fondo della retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori nel quale confluiscono interamente le risorse di cui all'art. 9 e all'art. 10 del CCNL 2008/2009 Il biennio il quale finanzia:
 - a. Mensilmente le indennità legate al disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro. Tali indennità vengono attribuite al verificarsi della condizione e liquidate nei mesi successivi alla reale attuazione, per cui sono da considerarsi indennità accessorie, la cui spesa complessiva è definibile a consuntivo e potrebbe pertanto risultare differente di anno in anno, a seconda delle situazioni in essere
 - b. la retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30
 - c. le indennità per sostituzioni di cui all'art. 73.

Gli stessi sono stati come di seguito definiti con deliberazione n. 538 del 25.08.2022; al fine di un'esposizione trasparente ed uniforme degli atti si utilizzano per la determinazione dei fondi gli schemi previsti dalla circolare 25 del 2012 del MEF.



FONDO RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA (art. 91 CCNL 2016-2019 DEL 17.12.2020)	ANNO 2023 provvisorio
Risorse storiche consolidate	
art. 91, comma 2, lett. a) valore del corrispondente fondo di risultato consolidato nell'anno 2020 (tranne per la riduzione azienda zero evidenziata a parte)	€ 435.967,00
art. 91, comma 2, lett. b) valore del corrispondente fondo condizioni di lavoro consolidato nell'anno 2020	€ 11.598,21
Incrementi contrattuali	
art. 91, c. 3, lett. a) CCNL 17.12.2020 - 312 € 2018 e 559 € 2019 per n. dip. 31.12.15 - RINNOVI CONTRATTUALI CCNL 2016-2018	€ 30.745,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
art. 91, c. 3, lett. b), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali incrementi per riduzione stabile dotazione organica (OLD art. 50, c. 3 lett. a), CCNL 98-01) - confronto regionale	€ -
art. 91, c. 3, lett. c), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali incremento dotazione organica (OLD art. 53, c. 1, CCNL 98-01)	€ -
Risorse variabili	
art. 91, c. 4, lett. a), CCNL 17.12.2020 - RIA ratei RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	€ 414,96
art. 91, c. 4, lett. b), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali attivazione nuovi servizi (OLD art. 53, c. 2, CCNL 98-01)	€ -
art. 91, c. 4, lett. c), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali fino ad 1% MS 1997 - Economie di gestione - programmi concordati (OLD art. 52, c. 5, lett. b) CCNL 98-01)	€ -
art. 91, c. 4, lett. d), CCNL 17.12.2020 entrate c/terzi/utenze - sponsorizzazioni. (art. 43 L. 449/97)	€ -
art. 91, c. 4, lett. e), CCNL 17.12.2020 Economie aggiuntive (art. 16, cc. 4 e 5, L. 111/11) - piani di razionalizzazione	€ -
art. 91, c. 4, lett. f), CCNL 17.12.2020 risorse derivanti da disposizioni di legge	€ -
art. 11, comma 1, D.L. 35/2019 - Decreto Calabria - convertito con L. 60/2019 - elaborazione regionale	€ -
Decurtazioni del fondo	
art. 91, c. 10 CCNL 17.12.2020 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA risorse a fondo art. 90 - al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 89, che ne specifica il fine di assicurazione della copertura dei valori di retribuzione fissa ivi definiti	-€ 92.078,62
Altre decurtazioni - DECURTAZIONE AZIENDA ZERO	-€ 171.381,48
Decurtazioni fondo art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	
riduzione RIA per rispetto tetto	-€ 414,96
Totale fondo a disposizione	€ 214.850,11


PARTE III - MODULO 2 – DESTINAZIONE DEI FONDI AZIENDALI

La destinazione del fondo di cui all'art. 91 viene così definita:

FONDO RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA (art. 91 CCNL 2016-2019 DEL 17.12.2020)	ANNO 2023
	214.820,11
spesa per trattamenti accessori	5.000,00
spesa per retribuzione di risultato	209.820,11
totale spesa	214.820,11

Le poste di destinazione dei fondi si possono pertanto sintetizzare come segue:

- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione:
 - trattamenti accessori (pronta disponibilità e straordinario): € 5.000,00
- Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo: art. 91, comma 10 CCNL 17.12.2020: retribuzione di risultato pari ad € 209.820,11
- Destinazioni ancora da regolare: nessuna

**PARTE III - MODULO 3: SCHEMA RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA –
CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO ANNO PRECEDENTE**

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA (art. 90 CCNL 2016-2019 DEL 17.12.2020)	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023 provvisorio
Risorse storiche consolidate			
art. 90, comma 2 valore del corrispondente fondo di posizione consolidato nell'anno 2020	€ 1.011.410,34	€ 1.011.410,34	€ 1.011.410,34
Incrementi contrattuali			
art. 90, comma 3, lett. a) CCNL 17.12.2020 - 338 € per n. dip. 31.12.15 - RINNOVI CONTRATTUALI CCNL 2016-2018	€ 18.590,00	€ 18.590,00	€ 18.590,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
art. 90, c. 3, lett. b), CCNL 17.12.2020 - RIA (OLD art. 8, c. 3, CCNL 06.05.2010) - RIA (somma algebrica Ria personale cessato ed assunto) - RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo fondo - l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 765,96	€ 3.121,56	€ 414,96
art. 90, c. 3, lett. c), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali incrementi per riduzione stabile dotazione organica (OLD art. 50, c. 3 lett. a), CCNL 98-01)	€ -	€ -	€ -
art. 90, c. 3, lett. d), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali incremento dotazione organica (OLD art. 53, c. 1, CCNL 98-01)	€ -	€ -	€ -
art. 90, c. 3, lett. e), CCNL 17.12.2020 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA risorse da fondo art. 91 - MAX 30%	€ -	€ -	€ 92.078,62
Risorse variabili			
art. 90, c. 4, lett. a), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali attivazione nuovi servizi invarianza dotazione organica (OLD art. 53, c. 2, CCNL 98-01)	€ -	€ -	€ -
art. 90, c. 4, lett. b), CCNL 17.12.2020 risorse derivanti da disposizioni di legge	€ -	€ -	€ -
Decurtazioni fondo art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017			
riduzione RIA per rispetto tetto	-€ 765,96	-€ 3.121,56	-€ 414,96
Totale Fondo a disposizione	€ 1.030.000,34	€ 1.030.000,34	€ 1.122.078,96



FONDO RISULTATO ED ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA (art. 91 CCNL 2016-2019 DEL 17.12.2020)	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023 provvisorio
Risorse storiche consolidate			
art. 91, comma 2, lett. a) valore del corrispondente fondo di risultato consolidato nell'anno 2020 (tranne per la riduzione azienda zero evidenziata a parte)	€ 435.967,00	€ 435.967,00	€ 435.967,00
art. 91, comma 2, lett. b) valore del corrispondente fondo condizioni di lavoro consolidato nell'anno 2020	€ 11.598,21	€ 11.598,21	€ 11.598,21
Incrementi contrattuali			
art. 91, c. 3, lett. a) CCNL 17.12.2020 - 312 € 2018 e 559 € 2019 per n. dip. 31.12.15 RINNOVI CONTRATTUALI CCNL 2016-2018	€ 30.745,00	€ 30.745,00	€ 30.745,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
art. 91, c. 3, lett. b), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali	€ -	€ -	€ -
art. 91, c. 3, lett. c), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali	€ -	€ -	€ -
Risorse variabili			
art. 91, c. 4, lett. a), CCNL 17.12.2020 - RIA ratei RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	€ 260,78	€ 3.093,76	€ 414,96
art. 91, c. 4, lett. b), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali	€ -	€ -	€ -
art. 91, c. 4, lett. c), CCNL 17.12.2020 - linee guida regionali fino ad 1% MS 1997 - Economie di gestione - programmi concordati (OLD art. 52, c. 5, lett. b) CCNL 98-01)	€ -	€ -	€ -
art. 91, c. 4, lett. d), CCNL 17.12.2020 entrate c/terzi/utenze - sponsorizzazioni. (art. 43 L. 449/97)	€ -	€ -	€ -
art. 91, c. 4, lett. e), CCNL 17.12.2020 Economie aggiuntive (art. 16, cc. 4 e 5, L. 111/11) - piani di razionalizzazione	€ -	€ -	€ -
art. 91, c. 4, lett. f), CCNL 17.12.2020 risorse derivanti da disposizioni di legge	€ -	€ -	€ -
art. 11, comma 1, D.L. 35/2019 - Decreto Calabria - convertito con L. 60/2019 - elaborazione regionale	€ -	€ -	€ -
FINANZIAMENTO COVID DGR 216/2022 - Contratto Integrativo 22.12.2021	€ 22.698,00	€ -	€ -

<u>Decurtazioni del fondo</u>			
art. 91, c. 10 CCNL 17.12.2020 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA risorse a fondo art. 90 - al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 89, che ne specifica il fine di assicurazione della copertura dei valori di retribuzione fissa ivi definiti	da definire	da definire	-€ 92.078,62
Altre decurtazioni - DECURTAZIONE AZIENDA ZERO	-€ 158.038,97	-€ 171.381,48	-€ 171.381,48
<u>Decurtazioni fondo art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017</u>			
riduzione RIA per rispetto tetto	-€ 260,78	-€ 3.093,76	-€ 414,96
Totale fondo a disposizione	€ 342.969,24	€ 306.928,73	€ 214.850,11

PARTE III – MODULO 4: COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO

L'Azienda, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale nonché dalle disposizioni di legge applicabili in materia ha verificato a consuntivo la consistenza dei fondi facendo un'analisi delle voci di spesa e delle eventuali quote vincolate.

Si precisa inoltre che ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 150/2010¹, i contenuti della preintesa sottoscritta rispettano 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.

Si specifica, che l'ammontare dei Fondi costituiti secondo le disposizioni nazionali, regionali e contrattuali vigenti in materia sono interamente inseriti nel Costo del Personale dell'anno corrente sia in fase preventiva che di rendicontazione trimestrale.

La presente relazione tecnico-finanziaria, unitamente alla relazione illustrativa e all'ipotesi d'accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999.

¹ **Art. 55 decreto legislativo 150/2010:** 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.