

Prot. n. 1792

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA – ANNO 2021

ISTITUTO	Relazione illustrativa al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tale relazioni viene certificata dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e_Government/amministrazioni_publiche/Schemi_RTF/
COMPETENZA	Direttore Giuseppe Neri

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 CCNL Funzioni locali del 5 luglio 2021, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021

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	7 luglio 2022 - Preintesa 30 agosto 2022 - Contratto
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Giuseppe Neri - direttore Componenti: Anna Pezzi e Luciana Rimini - istruttori direttivi area amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti economici per l'anno 2021 che la normativa e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.
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?</p> <p>Si</p> <p>In data 15 dicembre 2021 certificazione costituzione del fondo</p> <p>In data 22 agosto certificazione cdi</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</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 Per questa ASP i contenuti del Piano della performance sono espressi nei documenti di programmazione finanziaria. Il piano programmatico 2021-2023, il bilancio pluriennale di previsione 2021-2023, il bilancio annuale economico preventivo 2021 e il documento di assegnazione dei budget 2021 sono stati approvati come proposta dal Cda nella seduta del 25.05.2021 con delibera n. 67 e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci in data 27.10.2021 con delibera n. 13
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Adottate le linee guida del piano all'interno del piano della prevenzione della corruzione (delibera CdA n. 51 del 30.03.2021)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza, come previsto dal Dlgs 33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Per questa ASP i contenuti della Relazione della performance sono espressi nella relazione sulla gestione allegata al bilancio consuntivo 2021 approvata come proposta dal CdA nella seduta del 26.04.2022, delibera n. 50 e in modo definitivo dall'Assemblea dei Soci in data 19.05.2022 con delibera n. 1
Eventuali osservazioni =====		

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

Premessa: descrizione dell'iter che ha portato alla stipula del contratto

Articolo 1. Costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Articolo 2 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Allegato A Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018

Allegato B quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse secondo quanto stabilito nel CCI 31/05/2019 e nel CCDI del 5 luglio 2021

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art. 2 del CDI 2020, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Fondo progressioni economiche orizzontali Art. 68 comma 1 CCNL 2916 - 2918	112.798,05
Indennità di comparto – quota a carico fondo Art. 68 comma 1 CCNL 2916 - 2918	27.307,98
Disagio, rischio, maneggio valori Art. 68 comma 2, lett. c) CCNL 2916 - 2918	9.643,20
Indennità di turno Art. 68 comma 2, lett. d) CCNL 2916 - 2918	68.532,25
Quote incentivi funzioni tecniche Art. 92 comma 5 Dlgs 163/2006 e ss.mm. e i.	1.963,62
Specifiche responsabilità Art. 68 comma 2, lett. e) CCNL 2916 - 2918	17.898,00
Premio differenziale individuale Art. 69 CCNL 2016-2018	4.364,43
Performance organizzativa "Progetto infermieri" Art. 68, comma 2 lett. a) CCNL 2016 -2018	3.500,00
Performance individuale Art. 68 comma 2 lett. b)	206.567,36
Totale	452.574,46

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti a conclusione e in base ai risultati del processo “La valutazione delle prestazioni professionali del personale”, rivolto alla valutazione delle capacità in termini di comportamenti osservabili, e dei risultati interpretati come risultati attesi ed associati ad indicatori di risultato contenuti nel Piano Programmatico 2021-2023 approvato come proposta dal Cda nella seduta del 25.05.2021 con delibera n. 67 e in modo definitivo dall’Assemblea dei soci in data 27.10.2021 con delibera n. 13.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Si rimanda all’Accordo **CRITERI E MODALITA’ E QUANTIFICAZIONE RISORSE PER L’ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA** – anno 2021, siglato in data 10.09.2021 come stralcio al presente contratto, corredato da relazione illustrativa e tecnico finanziaria e già oggetto di certificazione da parte dell’organo di revisione

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Risultati attesi:

- con il mantenimento dell’istituto delle specifiche responsabilità, volto a remunerare annualmente l’assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori di categoria C e D, ci si attende un miglioramento dell’organizzazione, in grado di dare puntuali risposte in processi interni sempre più caratterizzati dalla flessibilità operativa e nell’ampliamento dei servizi erogati.
- dalla applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni, quale strumento che consente di monitorare il modo di lavorare, rilevarne le criticità e conseguentemente sviluppare soluzioni organizzative e da cui dipendono l’attribuzione della performance individuale e il premio differenziale individuale, ci si attende il miglioramento della qualità delle prestazioni.
- Il risultato è rilevabile, per quanto concerne l’area sociale, anche attraverso appositi questionari per la valutazione della qualità percepita e per le altre aree, attraverso un sistema integrato che permette di ottimizzare i tempi e i modi per gli adempimenti di carattere amministrativo/finanziario e tecnico (es. report periodici sull’andamento attività e servizi, sugli interventi effettuati e sull’attivazione nuovi servizi alla collettività).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

F.to
IL DIRETTORE
Dott. Giuseppe Neri