

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA – ANNO 2022

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_pubbliche/Schemi_RTF/
COMPETENZA	Direttore Giuseppe Neri

Contratto 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 2022.

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	14 luglio 2023 - Preintesa 31 agosto 2023 – contratto decentrato integrativo per utilizzo fondo risorse decentrate anno 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Giuseppe Neri - direttore Componenti: Anna Pezzi –funzionario area amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-

		CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: FP-CGIL - UIL-FPL e RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL e RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti economici per l'anno 2022 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si In data 19 dicembre 2022 certificazione costituzione del fondo In data 18 agosto 2023 certificazione cdi Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 2022-2024 il bilancio pluriennale di previsione 2022-2024, il bilancio annuale economico preventivo 2022 e il documento di assegnazione dei budget 2022 sono stati approvati come proposta dal Cda nella seduta 1.12.2022 con delibera n. 136 e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci in data 22.12.2022 con delibera n. 4
		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 26.04.2022)
		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 2022 in corso di predisposizione
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	120.006,01
Indennità di comparto – quota a carico fondo Art. 68 comma 1 CCNL 2916 - 2918	26.414,19
Disagio, rischio, maneggio valori Art. 68 comma 2, lett. c) CCNL 2916 - 2918	9.850,00
Indennità di turno Art. 68 comma 2, lett. d) CCNL 2916 - 2918	72.739,44
Quote incentivi funzioni tecniche Art. 92 comma 5 Dlgs 163/2006 e ss.mm. e i.	1.192,20
Specifiche responsabilità Art. 68 comma 2, lett. e) CCNL 2916 - 2918	18.625,00
Premio differenziale individuale Art. 69 CCNL 2016-2018	3.835,60
Performance organizzativa "Progetto infermieri" Art. 68, comma 2 lett. a) CCNL 2016 -2018	8.000,00
Performance individuale Art. 68 comma 2 lett. b)	191.140,60
Totale	451.803,74

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 2022-2024 approvato come proposta dal Cda nella seduta del 01.12.2022 con delibera n. 136 e in modo definitivo dall’Assemblea dei soci in data 22.12.2022 con delibera n. 4.

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 2022, siglato in data 30.08.2022 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