

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA – ANNO 2020

<b>ISTITUTO</b>	Relazione illustrativa al contratto integrativo
<b>A COSA SERVE</b>	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
<b>FONTE NORMATIVA</b>	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
<b>CONTENUTO DELLA NORMA</b>	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.
<b>POSSIBILE DISCIPLINA</b>	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 <a href="http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e_Government/amministrazioni_pubbliche/Schemi_RTF/">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e_Government/amministrazioni_pubbliche/Schemi_RTF/</a>
<b>COMPETENZA</b>	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 2020

### Relazione illustrativa

#### Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>15 giugno 2021 - Preintesa</b> <b>5 luglio 2021 Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2020</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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

<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina degli istituti economici per l'anno 2020 che la normativa e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si</b> <b>In data 16.12.2020 certificazione costituzione del fondo</b> <b>In data 29.06.2021 certificazione ccdi</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Per questa ASP i contenuti del Piano della performance sono espressi nei documenti di programmazione finanziaria. Il piano programmatico 2020-2022, il bilancio pluriennale di previsione 2020-2022, il bilancio annuale economico preventivo 2020 e il documento di assegnazione dei budget 2020 sono stati approvati come proposta dal Cda nella seduta del 28.11.2019 con delibera n.173 e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci in data 19.12.2019 con delibera n. 16</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Adottate le linee guida del piano all'interno del piano della prevenzione della corruzione (delibera CdA n. 7 del 15.01.2020)</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza, come previsto dal Dlgs 33/2013</b>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Per questa ASP i contenuti della Relazione della performance sono espressi nella relazione sulla gestione allegata al bilancio consuntivo 2020 approvata come proposta dal CdA nella seduta del 25/05/2020, delibera n. 66</b>		
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

## **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 CCDI 2020, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Fondo progressioni economiche orizzontali Art. 68 comma 1 CCNL 2916 - 2918	119.423,40
Indennità di comparto – quota a carico fondo Art. 68 comma 1 CCNL 2916 - 2918	29.879,51
Disagio, rischio, maneggio valori Art. 68 comma 2, lett. c) CCNL 2916 - 2918	10.581,15
Indennità straordinaria rischio Covid - 19	16.500,00
Indennità di turno Art. 68 comma 2, lett. d) CCNL 2916 - 2918	75.819,43
Quote incentivi funzioni tecniche Art. 92 comma 5 Dlgs 163/2006 e ss.mm. e i.	3.100,62
Specifiche responsabilità Art. 68 comma 2, lett. e) CCNL 2916 - 2918	16.500,00
Premio differenziale individuale Art. 69 CCNL 2016-2018	3.728,04
Performance individuale Art. 68 comma 2 lett. b)	178.600,66
Totale	454.132,81

### 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 2020-2022 approvato come proposta dal Cda nella seduta del 28.11.2019 con delibera n.173 e in modo definitivo dall’Assemblea dei soci in data 19.12.2019 con delibera n. 16.

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 2020, siglato in data 09.09.2020 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*