

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL' ACCORDO CRITERI E MODALITA' E
QUANTIFICAZIONE RISORSE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

Anno 2019

ISTITUTO	Relazione illustrativa all'accordo per l'attivazione dell'istituto della progressione economica orizzontale e per la previsione delle risorse necessarie per l'anno 2019
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, o di stralci su specifiche materie di carattere normativo ed economico sulle quali si è ritenuto opportuno effettuare una contrattazione specifica, 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
COMPETENZA	Direttore Giuseppe Neri

**ACCORDO CRITERI E MODALITA' E QUANTIFICAZIONE RISORSE PER
L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA – anno 2019**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		30/10/2019 - Preintesa 28/11/2019 – accordo
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
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 Firmatarie della preintesa: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL Firmatarie dell'accordo: FP-CGIL CISL-FP – UIL -FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteria e modalità e quantificazione delle risorse per l'attribuzione della progressione economica orizzontale all'interno della categoria – anno 2019
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 26 novembre 2019
		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 Questa amministrazione ha definito con i propri strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio gli obiettivi assegnati. Il piano programmatico 2019-2021, il bilancio pluriennale di previsione 2019-2021, il bilancio annuale economico preventivo 2019 e il documento di assegnazione dei budget 2019 sono stati approvati come proposta dal Cda nella seduta del 29.01.2019 con delibera n. 9 e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci in data 07.03.2019 con delibera n. 1
		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. 19E del 29.01.2019) 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

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati in termini di servizi e prestazioni svolte con rilevazione di eventuali scostamenti rispetto al bilancio preventivo, l'analisi dei costi e dei risultati economici sono contenuti nella relazione sulla gestione allegata al bilancio consuntivo 2019 che verrà approvata dal CdA entro il 30/04/2019, come previsto dal regolamento di contabilità.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</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 dall'accordo

Premessa: descrizione dell'iter che ha portato alla stipula dell' Accordo "Criteri e modalità e quantificazione delle risorse per l'attribuzione della progressione economica orizzontale all'interno della categoria – anno 2019"

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

Articolo 2 previsione 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.

Allegato B quadro di sintesi della previsione modalità di utilizzo delle risorse

B) quadro di sintesi della previsione modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art. 6 e ss del CCI del 31.05.2019, in via presuntiva, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Fondo progressioni economiche orizzontali Art. 68 c. 1 CCNL 2016 – 2018	95.510,47
Maggior costo PEO anno 2019	18.782,37
Indennità di comparto Art. 68 c. 1 CCNL 2016 – 2018	35.054,32
indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo, rischio e maneggio valori Art. 68 c. 2 lett. c) e d) CCNL 2016 – 2018	111.722,32

specifiche responsabilità Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 2016 – 2018	16.600
Performance individuale Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2016 – 2018	191.070,40
Totale	467.739,87

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le progressioni 2019 sono attribuite, sulla base delle risorse stabili rese disponibili, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (50% degli aventi diritto, presenti al 01/01/2019 e con 3 anni di servizio nella p.e. in godimento), in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto e all'esperienza acquisita negli ambiti di riferimento, secondo criteri generali previsti all'art. 11 del CCI del 31.05.2019 (requisiti di accesso e criteri da utilizzare per la definizione della graduatoria utile per la PEO, sotto riportati) e secondo gli ulteriori criteri e modalità espresse nell'Accordo in oggetto.

Requisiti di accesso

- il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 3 anni maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato;
- non avere ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente. Ogni singola sanzione può essere valutata a questo fine una sola volta;
- avere conseguito, nella media delle valutazioni dell'ultimo triennio, un punteggio di almeno 60/100;
- di essere dipendente dell'ASP della Romagna Faentina alla data di decorrenza delle PEO;

Criteri da utilizzare per la definizione della graduatoria utile per la PEO:

- punteggio della media delle valutazioni prese a riferimento (il valore massimo è attribuito al punteggio medio più elevato tra tutti coloro che partecipano alla selezione)
- esperienza nel livello retributivo di appartenenza, maturata presso l'ASP della Romagna Faentina (il valore massimo è attribuito al periodo più elevato tra tutti coloro che partecipano alla selezione)
- il riparto tra i due criteri è effettuato con le seguenti proporzioni:

categoria A e B	60% valutazione	40% esperienza maturata
categoria C	65% valutazione	35% esperienza maturata
categoria D	70% valutazione	30% esperienza maturata

E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo "Criteri e modalità e quantificazione delle risorse per l'attribuzione della progressione economica orizzontale all'interno della categoria – anno 2019" Risultati attesi:

Le PEO all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, contribuendo a migliorare l'efficienza dell'organizzazione e temperando l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale del lavoratore.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il presente accordo costituisce stralcio al contratto decentrato integrativo che disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2019.

IL DIRETTORE
Dott. Giuseppe Neri

