

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA – ANNO 2016

<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 relazione 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-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative</a>
<b>COMPETENZA</b>	Direttore Giuseppe Neri

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016,

### 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>	25.11.2016- Preintesa 30.05.2017 Contratto
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Presidente: Giuseppe Neri - direttore Componenti: Anna Pezzi e Luciana Rimini - istruttori direttivi area amministrativa

		<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP -SULPM</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL CISL-FP UIL-PA</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL CISL-FP -UIL-PA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		disciplina degli istituti economici per l'anno 2016 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>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p><b>Si</b></p> <p><b>In data 9 novembre 2016 certificazione costituzione del fondo</b></p> <p><b>In data 20 marzo 2017 certificazione cc di</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>Questa amministrazione ha definito con i propri strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio gli obiettivi assegnati. Il piano programmatico 2016-2018, il bilancio pluriennale di previsione 2016-2018, il bilancio annuale economico preventivo 2016 e il documento di assegnazione dei budget 2016 sono stati approvati come proposta dal Cda nella seduta del 30/11/2015 con delibera n. 193 e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci in data 23/12/2015 con delibera n. 25</b></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Adottate le linee guida del piano all'interno del piano della prevenzione della corruzione (delibera CdA n. 14 del 28.01.2016)</b></p>
		<p>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></p>
		<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><b>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 2016 che è stato approvato come proposta dal CdA in data 27/04/2017 oggetto di verbale n. 61 ed entro il 30.06.2017 verrà approvato in modo definitivo dall'Assemblea dei soci, come previsto dal regolamento di contabilità.</b></p>

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.

Allegato B quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art. 2 del CCDI 2016, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Fondo progressioni economiche orizzontali Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 01/04/1999	104.467,44
Indennità di comparto Art. 33 c. 4 lett. B e C CCNL 22/1/2004	40.543,76
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo rischio maneggio valori, cassa)	139.025,00 23.262,00 904,76
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k)	7.489,23
Art. 17 comma 2 lett. e) indennità di disagio	1.920,00
Art. 17 comma 2 lett. f) specifiche responsabilità	17.700,00
Art. 17 comma 2 lett. a) produttività individuale	63.929,36
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività collettiva	101.000,00
Totale	500.241,55

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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 2016-2018 approvato come proposta dal Cda nella seduta del 30/11/2015 con delibera n. 193 e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci in data 23/12/2015 con delibera n. 25.

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

Le progressioni economiche per l'anno 2016 sono state attribuite secondo criteri e modalità concordati tra le parti con specifico accordo.

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

Risultati attesi:

- con l'introduzione dell'istituto delle specifiche responsabilità, volto a remunerare annualmente l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie, 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 dipendente l'attribuzione della produttività collettiva, 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).
- dallo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici progetti migliorativi e/o strategici, individuati in relazione agli obiettivi e alle priorità evidenziate nel piano di programmatico e nei documenti di budget, ci si attende un incremento della produttività del personale, attraverso il suo diretto coinvolgimento nell'innovazione organizzativa, nella revisione dei processi interni sempre più caratterizzati dalla flessibilità operativa e nell'ampliamento dei servizi erogati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non presenti

IL DIRETTORE  
Dott. Giuseppe Neri

