

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria 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 tecnico-finanziaria ed 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. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due 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

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA
BAGNACAVALLO (RA)

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018/2020 – parte normativa.
Relazione illustrativa (all'ipotesi di contratto)

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 20/12/2018 Contratto 27/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anni 2018/2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Monica Tagliavini Componenti: Sandra Veroli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: _CGIL - FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto: CGIL - FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti non economici che la legge 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? Sì in data 21/12/2018
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	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 integrato, i propri strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio che contengono la definizione degli obiettivi strategici ed operativi, con un piano dettagliato degli obiettivi assegnati ai dirigenti e responsabili di area/servizio. Il piano programmatico 2018/2020, bilancio pluriennale di previsione 2018/2020, bilancio annuale economico preventivo 2018 sono stati approvati come proposta dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1 del 31/01/2018; e in modo definitivo dall'Assemblea dei soci con delibera n. 1 del 26/04/2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013? Con delibera n. 5 del 31/01/2018 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione che come previsto dall'art. art. 10, del d.lgs. 33/2013 contiene una sezione dedicata alla trasparenza
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui d.lgs. 33/2013? Sì per quanto di competenza.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della performance per l'anno è stata validata dal nucleo di valutazione con verbale del 02/08/2018	
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

TITOLO I Capo I Art.1	Contiene le disposizioni di carattere generale , in merito al campo di applicazione, decorrenza, durata, raccordo con la normativa vigente.
TITOLO I Capo II Art. da 2 a 8	Disciplinano i criteri generali per il trattamento economico del personale con particolare riferimento alla quantificazione delle risorse e ai criteri per la ripartizione delle risorse, per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa e la correlazione degli stessi con altri incentivi
TITOLO I Capo III Art. 9	Disciplina e criteri generali per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali economiche
TITOLO I Capo IV Art. da 10 a 12	Disciplinano i criteri per l'attribuzione delle indennità che il CCNL demanda alla contrattazione integrativa.
TITOLO I Capo V Art. 13 e 14	Disciplinano e criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, e il rapporto tra il fondo delle risorse decentrate e le risorse destinate alle retribuzioni di posizione e risultato.
TITOLO I Capo VI Art. 15 e 16	Disciplinano le disposizioni particolari in materia di salute e sicurezza sul lavoro-criteri generali e le fasce temporali di flessibilità-criteri di legge riconoscono al personale e le modalità di definizione dei criteri di erogazione
TITOLO I Capo VII Art. 17 e 18	Rinviano la disciplina dei piani di welfare integrativo, attualmente non applicabile, e alcune materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018 che attualmente non sono applicabili all'Asp
TITOLO II Capo I e II Art. 19e 20	Disciplinano le modalità e i criteri generali di ripartizione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art. 113 comma 2 D.Lgs 50/2016
Dichiarazione congiunta	Si conferma la decorrenza del CCI a decorrere al 01/01/2019, visto la data della firma, e si applica la clausola di ultrattività del CCDI 2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sono definiti i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa che vengono destinate per almeno il 50% della parte variabile :

- alla performance organizzativa; (valore definito in sede di contrattazione annuale sulla base del peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance)
- alla performance individuale (a cui viene destinato almeno il 30% della parte variabile)
- alle indennità condizioni di lavoro (sulla base dell'applicazione dei criteri definiti dal presente CCI)
- alle indennità di turno e maggiorazioni (importi determinati dall'applicazione delle norme del CCNL)
- alle indennità per responsabilità, (importi che derivano dagli incarichi assegnati sulla base dei criteri definiti in questo CCI)

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita del precedente accordo integrativo pluriennale, approvato nel 2013.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'esito della valutazione della performance effettuata in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento principale, ma non esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei premi correlati alla performance. Il secondo riferimento è l'effettivo servizio annuo che misura in termini quantitativi la partecipazione del dipendente.

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

L'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali avviene previa selezione in seguito ad apposito avviso che definisce i requisiti di accesso nel rispetto dell'art. 9 del presente CCI, sia in riferimento all'esperienza maturata (almeno 3 anni nella precedente categoria), che alla valutazione media minima conseguita nei tre anni precedenti.

La graduatoria della selezione viene effettuata sulla base di un punteggio che tiene conto sia della valutazione che dell'esperienza maturata con un peso diverso di questi elementi, sulla base della categoria. Il valore delle nuove progressioni è definito in una quota % delle risorse stabili destinate a corrispondere i differenziali di progressione economica che si sono resi disponibili in seguito a cessazione o progressioni verticali in anni precedenti, che consente l'attribuzione delle Peo ad una quota limitata dei dipendenti.

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

Il CCI definisce i criteri generali per la distribuzione dei premi legati alla performance, è nella contrattazione annua che tali criteri vengono collegati ai risultati e agli obiettivi raggiunti

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Relazione tecnica finanziaria (all'ipotesi di contratto)

Si evidenzia che trattandosi di contratto integrativo pluriennale di parte normativa non contiene definizione di specifici valori economici finanziari, pertanto gli elementi propri della relazioni tecnico finanziari non sono pertinenti con l'oggetto di questo accordo.

La sede nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economici finanziari della contrattazione integrativa, è la contrattazione decentrata annuale di parte economica.