

# LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

<b>ISTITUTO</b>	Relazione illustrativa all'accordo 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. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
<b>POSSIBILE DISCIPLINA</b>	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 <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 Monica Tagliavini
<b>NOTE</b>	Relazione completata in data 12/11/2019, sottoposta alla verifica del revisore in data 14/11/2019, considerata nella delibera dell'Amministratore Unico n. 37 del 15/11/2019. Riportata la data del contratto 19/11/2019, quindi firmata

---

**ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**  
**BAGNACAVALLO (RA)**

**Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019 – parte economica.**  
**Relazione illustrativa (all'ipotesi di accordo)**

**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>Preintesa 29/10/2019</b> <b>Contratto 19/11/2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		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 Firmatarie della preintesa: _CGIL - FP, CISL-FPS, UIL-FPL, Firmatarie del contratto: _CGIL - FP, CISL-FPS, 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 2019 che la legge 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>Sì in data 14/11/2019</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  Si invita l'amministrazione a rispettare i termini per l'adozione del piano della performance , pur considerando che l'Asp adotta i propri atti di programmazione nel rispetto del regolamento contabile.
	<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>Il piano della Performance è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 34 del 14/10/2019. Si precisa che i documenti di programmazione aziendale sono stati approvati con delibera dell'Assemblea dei soci n. 2 del 16/05/2019.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013? <b>Con delibera n. 2 del 29/01/2019 dell'Amministratore Unico 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</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui d.lgs. 33/2013? <b>Sì per quanto di competenza.</b>  La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>La relazione della performace per l'anno 2018 è stata validata dal nucleo di valutazione con verbale del 09/07/2019.</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

- Articolo 1. Viene individuato il campo di applicazione, in particolare precisa il presente accordo disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019. Per le parti non modificate si richiamano integralmente il CCI 2018-2020 siglato in data 27/12/2018 (di seguito CCI 2018/2020), la decorrenza è 01/01/2019;
- Articolo 2 Si occupa delle progressioni economiche per le quali vengono richiamati e confermati i contenuti della piattaforma normativa con valenza triennale 2018/2020, tenuto conto di quanto precisato per l'anno 2019
- Articolo 3 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate come previsto dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 comma 1, dello stesso contratto, tra le diverse modalità di utilizzo.
- Articolo 4 Fondo risorse decentrate: distribuzione delle risorse come riportate negli allegati A e B

Allegato A Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo in base all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018

Allegato B Schema di riparto del fondo secondo quanto stabilito nel CCI 2019

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Progressioni economiche orizzontali art. 68 co.1 CCNL 2106/2018	136.610,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	74.305,00
Progressioni orizzontali con decorrenza anno 2019, in applicazione del CCI 2018/2020 e accordo annuale 2019	22.803,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 e 69 CCNL 2016/2018)- compreso quota destinata al differenziale individuale	109.713,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 CCNL 2016/2018)	9.100,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo art. 68 co. 2 e art. 70 bis del CCNL 2016/2016	302.097,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2016/2018)	30.498,00
	<b>685.126,00</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

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

La distribuzione delle risorse viene effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Come indicato nel CCI normativo 2018/2020, le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite in base agli strumenti regolamentari e al sistema di valutazione adottato dagli organi di governo dell'Amministrazione secondo i criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

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 pari al 40 % 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. L'importo delle nuove peo è di € 22.803,00 importo già compreso nella quota destina alle Peo, come evidenziato nell'allegato B del CCI.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi individuati nei documenti contabili di programmazione (il piano delle performance che si integra con il piano programmatico e i documenti di budget) si attende:

- attraverso il sistema articolato di valutazione delle prestazioni da cui dipende la distribuzione della produttività, il miglioramento delle qualità delle prestazioni attraverso uno strumento che consente di conoscere il modo di lavorare, rilevarne le criticità e conseguentemente sviluppare migliori soluzioni organizzative e migliori professionalità, attraverso l'intervento sulle capacità individuate come "deboli"

- attraverso il diretto coinvolgimento del personale all'innovazione organizzativa, alla sistematica revisione dei processi interni, all'attivazione e sviluppo delle attività rivolte al miglioramento del livello e della quantità di informazioni disponibili in grado di garantire un'assistenza calibrata rispetto ai bisogni e alle necessità degli ospiti.

Gli obiettivi attesi per tali attività sono:

**- di mantenimento**

Area di intervento	Obiettivi
Amministrazione	Consolidare il progressivo miglioramento del sistema di archiviazione attraverso un impegno collettivo nel rilevare gli aspetti critici o comunque migliorabili al fine di portare a regime la digitalizzazione non solo come modalità di archiviazione ma anche come processo informativo, completando il tutto con l'avvio dell'archiviazione sostituiva
Animazione	Adottare un programma di miglioramento della qualità di vita e di assistenza, rivolto a tutti gli utenti, con particolare attenzione agli anziani gravemente compromessi sia dal punto di vista cognitivo che motorio, con progetti a tema diversi ogni anno.
Area socio-sanitaria	Consolidamento e ampliamento della gestione informatizzata della cartella socio sanitaria che consente la gestione centralizzata di tutte le informazioni che riguardano l'utente, condivise tra i vari operatori che accedono alle stesse in base al proprio profilo professionale
Area socio-sanitaria	Consolidamento delle competenze professionali da parte di tutto il personale, da realizzarsi mediante un percorso che favorisca la conoscenza dei protocolli operativi previsti dalla normativa sull'accreditamento

**- miglioramento**

Area di intervento	Obiettivi
Amministrazione	Avvio dei software gestionali aziendali su piattaforma web, garantendo le tempistiche e scadenze contabili/fiscali, ampliando le potenzialità dei software sia a livello ordinario per che l'elaborazione dati statistici e di monitoraggio
Area multidisciplinare	Rendere maggiormente efficiente l'assegnazione delle risorse umane con l'avvio di un nuovo servizio residenziale aggregato alla CRA Sassoli, mediante la realizzazione di un'adeguata progettazione, organizzazione e monitoraggio dei piani di lavoro assistenziali, sanitari, alberghieri e di logistica
Area socio-sanitaria	Rendere maggiormente efficiente l'assegnazione delle risorse umane con l'ampliamento delle ore di apertura del Servizio Socio Occupazionale L'inchostro.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili