

## 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 04/12/2020, sottoposta alla verifica del revisore in data 09/12/2020, considerata nella delibera dell'Amministratore Unico n. 21 del 10/12/2020 Riportata la data del contratto 14/12/2020, quindi firmata

---

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

**Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020 – 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 04/12/2020</b> <b>Contratto 14/12/2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2020</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 2020 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 09/12/2020</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  Si prende atto che il piano della performance è stato adottato in data 18/06/2020 e l'elaborazione dello stesso, avviata successivamente all'approvazione della proposta dei documenti di programmazione economica finanziaria con propria delibera dell'A.U. n. 2 del 23/01/2020, è stata necessariamente interrotta in seguito alla grave diffusione dell'epidemia Covid 19, che ha comportato un enorme impegno verso l'organizzazione e la messa in atto di tutte le azioni necessarie alla salvaguardia degli utenti, dipendenti e operatori che operano all'interno di questa Asp.
	<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. 11 del 18/06/2020. Si precisa che i documenti di programmazione aziendale sono stati approvati con delibera dell'Assemblea dei soci n. 3 del 21/05/2020.</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. 4 del 23/01/2020 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 2019 è stata validata dal nucleo di valutazione con verbale del 26/06/.</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 2020;
- Articolo 2 Si occupa delle progressioni economiche per le quali nel confermare i criteri e requisiti del CCI 2018/2020, si individua il n. delle progressioni economiche da assegnare con decorrenza 01/07/2020 divisi tra le categorie;
- 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: schema di 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 (determinata dall'Amministrazione)
- Allegato B Schema di riparto del fondo secondo quanto stabilito nel CCI 2020

### 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	149.266,74
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	70.816,87
Progressioni orizzontali con decorrenza anno 2019, in applicazione del CCI 2018/2020 e accordo annuale 2019	2.868,84
Premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 e 69 CCNL 2016/2018)- compreso quota destinata al differenziale individuale	78.239,14
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 CCNL 2016/2018)	0,00
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	349.737,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2016/2018)	33.591,85
	<b>684.520,44</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 numero delle nuove progressioni è pari al 29,47% degli aventi diritto, al fine di garantire nel triennio (2018/2020) il rispetto del limite, che come chiarito dalla Ragioneria dello Stato, dalla Funzione Pubblica e dall'Aran, non può superare il 50% degli aventi diritto.

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 un obiettivo generale di mantenimento della qualità dei servizi nel periodo straordinario della pandemia Covid 19, si attende:

- un impegno e responsabilizzazione dei dipendenti nell'adeguarsi ai protocolli e procedure o alle diverse modalità di svolgere le proprie attività al fine di assicurare l'assistenza, la cura e la protezione dell'utenza, l'efficienza e l'efficacia delle strumentazione e il rispetto delle scadenze dei vari adempimenti, pur nelle difficoltà che la pandemia mondiale ha comportato.

Gli obiettivi attesi per tali attività sono:

**- di mantenimento**

Area di intervento	Obiettivi
Amministrazione	Garantire le attività amministrative complessive anche lavorando a distanza, mediante l'attivazione e l'organizzazione di un sistema di smart working che nei periodi di massima limitazione alla mobilità, consenta il rispetto delle scadenze degli adempimenti amministrativi e fiscali, il pagamento degli stipendi e dei fornitori, gli approvvigionamenti dei prodotti necessari per tutte le attività dell'Asp, la gestione documentale ecc
Animazione	Programmare e realizzare le attività di animazione compatibili con i protocolli Covid-19 e adottare un sistema di gestione delle relazioni a distanza con i familiari mediante le video-chiamate
Area socio-sanitaria	Garantire il rispetto dei numerosi protocolli e procedure Covid-19, per la tutela della salute degli utenti, pur nella difficoltà che gli stessi comportano nelle attività socio-sanitarie quotidiane; elevare l'attenzione verso i comportamenti non corretti propri e di altri al fine di migliorare i livelli di sicurezza.
Attività di supporto	Garantire i servizi (cucina, manutenzione) nel rispetto dei rigidi protocolli Covid, adattando le proprie attività sulla base delle riorganizzazioni degli spazi e dei servizi socio-sanitari

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili