

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ISTITUTO	Relazione illustrativa all'accordo 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 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 Area Amministrativa Veroli Sandra
NOTE	Relazione completata in data 06/12/2022, sottoposta alla verifica del revisore in data 07/12/2022, considerata nella delibera dell'Amministratore Unico n. 20 del 09/12/2022 Riportata la data del contratto 19/12/2022, quindi firmata

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA
BAGNACAVALLLO (RA)

Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022 – 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

Data di sottoscrizione		Preintesa 02/12/2022 Contratto 19/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
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 Firmatarie della preintesa: CGIL - FP, CISL-FPS, UIL-FPL, Firmatarie del contratto: CGIL - FP, CISL-FPS, UIL-FPL,
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti economici per l'anno 2022 che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 07/12/2022
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Si prende atto dell'introduzione del Piao che assorbe il piano delle performance
	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 Il piano della Performance è stato assorbito nel Piao (DL 82/2021 e DPR 81/2022 e Dm 132/2022), e per l'anno 2022, il Piao può essere adottato entro 120 gg dall'approvazione del bilancio di previsione. L'Asp ha adottato il Piao il 26/10/2022, rispettando tale termine, considerato che l'approvazione del bilancio di previsione da parte dell'assemblea dei soci è avvenuta in data 30/06/2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013? Con delibera n. 6 del 29/04/2022 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
	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 2021 è stata validata dal nucleo di valutazione con verbale del 29/06/2022	
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

Articolo 1.	Viene confermata l'efficacia del CCI 2018-2020, nel suo complesso, e si dà atto che in data 16/11/2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;
Articolo 2	Si occupa delle progressioni economiche confermando i criteri definiti nel CCI 2021, da assegnare con decorrenza 01/11/2022 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 2022

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	156.971,29
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	67.656,99
Progressioni orizzontali con decorrenza anno 2022, in applicazione del presente accordo	4.477,13
Premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 e 69 CCNL 2016/2018)- compreso quota destinata al differenziale individuale	132.879,79
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 CCNL 2016/2018)	3.400,00
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	326.755,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2016/2018)	32.812,47
	724.952,66

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. 2 del presente accordo, sia in riferimento all'esperienza maturata (almeno 24 mesi 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 nel rispetto del principio di "quota limitata di progressioni" è così distribuita tra le categorie:

Categoria	% degli aventi diritto
B	40%
C	30%
D	25%
D-PO	20%

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

Il contratto, prevede uno stanziamento di somme dedicate alla performance individuale, quale contributo dei singoli dipendenti al raggiungimento di un obiettivo generale di mantenimento della qualità dei servizi nel perdurare del periodo straordinario della pandemia Covid 19, oltre che al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo per alcune aree di attività, elencanti di seguito.

Gli obiettivi attesi per tali attività sono:

- di miglioramento

Area di intervento	Obiettivi
Amministrazione	Ottimizzazione delle procedure del controllo di gestione, con utilizzo di nuove funzionalità di calcolo che migliorano l'elaborazione e la qualità dei risultati. Studio e adattamento nuovi report prodotti dal nuovo programma presenze 2.0
	Upgrade software presenze e portale personale 2.0, controllo sulle nuove funzionalità, collaborazione per l'avvio della gestione dei permessi informatizzata. Riorganizzazione della gestione degli infortuni
Staff direzionale	Sviluppo e coordinamento della gestione totalmente informatizzata permessi/assenze e supervisione del Upgrade della CSS da un punto di vista informatico; Analisi, simulazioni e attivazione sito Ente in ottemperanza alle nuove indicazioni Agid per i siti della PA
Attività di supporto	Gestione attività di controllo e monitoraggio nel servizio guardaroba per il cambio fornitore durante assenza del titolare del servizio stesso

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili