

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_publiche/Schemi_RTF/
COMPETENZA	Direttore Area Amministrativa Veroli Sandra
NOTE	Relazione completata in data 06/12/2023, sottoposta alla verifica del revisore in data 11/12/2023, considerata nella delibera dell'Amministratore Unico n. 13 del 12/12/2023 Riportata la data del contratto 20/12/2023, quindi firmata

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA
BAGNACAVALLO (RA)

Contratto collettivo integrativo per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 7 e 8 del CCNL 2019/2021

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 05/12/2023 Contratto 20/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023_25
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 per il triennio 2023_2025 che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione integrativa
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 11/12/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Si prende atto dell'introduzione del Piao che assorbe il piano delle performance e il piano triennale per la prevenzione della corruzione
	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 82/20221 e DPR 81/2022 e Dm 132/2022). Per l'anno 2023, poteva essere adottato entro 31/03/2023. L'Asp ha adottato il Piao il 28/03/2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013? Con delibera n. 3 del 28/03/2023 è stato approvato il PIAO che nella sezione 2.2 rischi corruttivi e trasparenza, assorbe gli adempimenti previsti nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la 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 2022 è stata validata dal nucleo di valutazione con verbale del 27/06/2023	
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 precisato il campo di applicazione del presente CCI che decorre dal 01/01/2023 salvo non sia diversamente previsto, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2023 e dal CCI 2023-2025 siglato in concomitanza con il presente accordo.
Articolo 2	Si occupa delle progressioni economiche per l'anno 2023 sulla base dei criteri definiti nel CCI 2023_2025
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. 80 comma 1 e 2 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. 79 del CCNL del 16/11/2022 (determinata dall'Amministrazione)
Allegato B	Schema di riparto del fondo secondo quanto stabilito nel CCI 2023

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
Differenziali di Progressioni economiche da anni precedenti art. 80 co.1 CCNL 2019/2021	221.060,82
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	72.832,68
Differenziali stipendiali finanziate con risorse stabili anno 2023, in applicazione del presente accordo	7.700,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 80 co. 2 e 81 CCNL 2019/2021)- compreso quota destinata al differenziale individuale	65.931,08
Premi correlati alla performance organizzativa ((art. 80 co. 2 e 81 CNL 2019/2021)	0,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo art. 80 co. 2 CCNL 2019/2021 e art. 70 bis del CCNL 2016/2018	386.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)	31.884,56
Compensi previsti da dispocompensi previsti da disposizioni di legge art. 113 D.lgs 50/2016 (art. 80 co 2 CCNL 2019/2021)	443,86
	785.853,00

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 2023/2025, 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 CCNL 2023/2025, sia in riferimento all'esperienza maturata, che alla me-

dia delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico

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 dell'area di appartenenza.

Il numero delle nuove progressioni nel rispetto del principio di "quota limitata di progressioni" è così distribuita tra le aree, prevede un totale di n. 8 nuovi differenziali su un totale di n. 28 aventi diritto.

Categoria		n. di differenziali stipendiali	Valore complessivo del differenziale stipendiale
Operatori esperti		4	2.600,00
Istruttori		2	1.500,00
Funzionari ed dell'elevate qualificazione	Funzionari*	1	1.800,00
	Titolari di EQ*	1	1.800,00
Totale		8	7.700,00

**Il valore del differenziale stipendiale è ipotizzato con incremento per gli infermieri iscritti agli albi, che rappresentano la maggioranza.*

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 alla persona, nel rispetto dei parametri definiti dall'istituto dell'accreditamento socio sanitario come disciplinato dalla Regione Emilia Romagna, con un progressivo percorso di digitalizzazione a tutti i livelli.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili