

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 14/11/2024, sottoposta alla verifica del revisore in data 19/11/2024, considerata nella delibera dell'Amministratore Unico n. 17 del 22/11/2024 Riportata la data del contratto 03/12/2024, quindi firmata

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA
BAGNACAVALLO (RA)

Contratto collettivo integrativo per l'anno 2024 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 11/11/2024 Contratto 03/12/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
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 l'anno 2024 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 21/11/2024
		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
		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). In seguito all'approvazione della proposta di piano programmatico 2024/2026, bilancio pluriennale di previsione 2024/2026, bilancio annuale economico preventivo 2024, in data 20/02/2024 è stato adottato il PIAO, quale documento di completamento della programmazione in data 28/03/2024
		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 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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 2023 è stata validata dal nucleo di valutazione con verbale del 02/07/2024	
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 01/01/2024 salvo non sia diversamente previsto, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2023 e dal CCI 2023-2025 siglato in data 20/12/2023;
- Articolo 2 Si occupa delle progressioni economiche per l'anno 2024 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 2024

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	249.673,28
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	72.083,16
Differenziali stipendiali finanziate con risorse stabili anno 2024, in applicazione del presente accordo	16.950,00
Assegno personale ai sensi art. 15 comma 2 CCNL 2019/2021	712,69
Premi correlati alla performance individuale (art. 80 co. 2 e 81 CCNL 2019/2021)-compreso quota destinata al differenziale individuale e alla formazione interna di cui all'art. 7 comma 4 let af) CCNL 2019/2021	58.919,79
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	390.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)	30.821,39
Compensi previsti da disposizioni di legge art. 113 D.lgs 50/2016 (art. 80 co 2 CCNL 2019/2021)	443,86
	819.604,17

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 effettuata 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;

- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) 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 media 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 pari al 50% degli aventi diritto, sulla base del seguente schema:

AREA	N. dipendenti al 01/01/2024 per Area che possono concorrere alle peo	50,00%	IMPORTO	Valore unitario della misura annua lorda dei differenziali	Importo da aggiungere per infermieri iscritti agli albi
FUNZIONARI *	3	2	3.600,00	1.600,00	200,00
FUNZIONARI CON INCARICO EQ	3	2	3.200,00	1.600,00	
ISTRUTTORI	8	4	3.000,00	750,00	
OPERATORI ESPERTI	21	11	7.150,00	650,00	
Totale	35	19	16.950,00		

**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

Non presenti