



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2018**

**(articolo 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165 del 2001 – Circolare MEF RGS n. 25/2012)**

**A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione sintetizza il contenuto dell'Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2018 sottoscritto in data 25.05.2021 in atti PG 7243 del 26.05.2021 e indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie 2018, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

**MODULO 1 : Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Accordo 25.05.2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente – Direttore Vicario (Dirigente Area risorse)</li> <li>• Componente: Dirigente Area servizi alla persona</li> <li>• Componente con anche funzioni di verbalizzante : Responsabile Servizio gestione amministrativa del personale -</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• CSA Regioni e Autonomie Locali</li> </ul> <p>R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> </ul> <p>R.S.U.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigenziale del comparto, dipendente a tempo indeterminato e determinato

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>L' Accordo riguarda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ripartizione delle risorse utilizzate per l'anno 2018 per la remunerazione degli istituti contrattuali in conformità ai criteri e secondo le indennità stabilite dal CCDI normativo 2017-2019 per gli istituti applicabili successivamente alla sottoscrizione del 7.12.2017 Prot. Gen. 11526</li> <li>b) identificazione delle risorse disponibili per la produttività ed efficienza dei servizi</li> <li>c) destinazione delle risorse disponibili per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno : Si certificazione dell'Organo di revisione contabile in atti al PG 6639 del 17.05.2021</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Sì, per l'anno 2018 è stato approvato con Deliberazione del CdA n. 2018/48 del 26.06.2018 ed aggiornato con Delibera del CdA n. 2018/74 del 27.11.2018</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sulla base delle norme di riferimento L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con Deliberazione del CdA n. 2014/21 del 18.04.2014; con Deliberazione del CdA n. 2015/4 del 5.2.2015 ne è stato approvato l'aggiornamento per il triennio 2015-17, con Deliberazione del CdA n. 2016/15 del 29.1.2016 ne è stato approvato l'aggiornamento per il triennio 2016-18, con Deliberazione del CdA n. 2018/1 del 29.1.2018 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2018-2020</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla legislazione vigente nella sezione Amministrazione trasparente</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì validazione OIV in atti al PG 7102 del 24.05.2021</p>
<b>Eventuali osservazioni :</b>		

## **MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto**

L' Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2018 è relativa al solo utilizzo delle risorse per l'anno 2018 in conformità ai criteri e secondo le indennità stabilite dal CCDI normativo 2017-2019 per gli istituti applicabili successivamente a sottoscrizione avvenuta il 7.12.2017 Prot. Gen. 11526, oltre che da specifiche norme di legge e dai vigenti CC.CC.NN.LL. ed alla identificazione delle risorse disponibili per la produttività dei servizi ed alle modalità di riparto per l'assegnazione alla performance organizzativa ed individuale.

Si premette che il primo CCDI normativo dell'Azienda unificata è stato sottoscritto in data in data 7.12.2017 Prot. Gen. 11526 riferito al triennio 2017-2019 e ciò ha consentito l'applicazione degli istituti concordati fin dal gennaio del 2018.

Il nuovo CCNL è stato sottoscritto il 21.05.2018; nel corso del 2018 è stata data applicazione uniforme al CCDI 2017-2019 precedentemente citato, pertanto, nell'indicare gli istituti oggetto di incentivazione, si fa riferimento ai CCNL antecedenti a quello del 21.05.2018.

Le risorse destinate alla produttività dei servizi, che in questa sede vengono identificate in via definitiva costituiscono l'oggetto principale del presente Accordo, siglato in sede di contrattazione decentrata, e se ne esplicitano le modalità di ripartizione.

Si illustra, in sintesi, la disciplina degli istituti incentivati più significativi:

### **Progressione economica orizzontale** (CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera b)

Secondo le disposizioni di cui al D.L. 78/2010 (art. 9) convertito in Legge 122/2010 e ss.mm. ed ii. per il periodo 2011-2014 il trattamento economico dei singoli dipendenti non poteva superare quello ordinariamente spettante per l'anno 2010, per il 2018 risultano confermate le progressioni economiche orizzontali già in essere nel 2015 ed attribuite dalle aziende unificate in base ai sistemi di valutazione vigenti presso le stesse (ultimo riconoscimento avvenuto a decorrere dal 01.01.2010), non si procede al riconoscimento economico di nuove progressioni orizzontali.

### **Indennità di comparto** (CCNL 22.01.2004 art. 33 lettera b )

Viene erogata l'indennità di comparto secondo quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro. L'azienda non ha discrezionalità su tali istituto contrattuale.

### **Compensi per indennità di turno, rischio** (CCNL 14.09.2000 art. 22, 37 , CCNL 22.01.2004 art. 41)

Queste indennità vengono erogate secondo le indicazioni dettate dal contratto nazionale di lavoro in riconoscimento del lavoro su turnazioni, nell'ambito delle quali l'Azienda organizza l'erogazione dei servizi socio assistenziali e sanitari integrati, socio educativi, e servizi alberghieri e manutentivi a questi connessi, ed in corrispondenza di lavorazioni in condizioni di rischio, come individuate in sede di contrattazione decentrata.

L'azienda ha applicato il valore di tali indennità in misura di quanto previsto per tali istituti nelle disposizioni contrattuali nazionali antecedenti la sottoscrizione del CCNL 21.5.2018, applicate per tutto il 2018 in base a quanto previsto dal CCDI 2017-2019.

**Compensi di indennità di disagio** (CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera e)

Tale indennità è corrisposta al personale che svolge un'attività lavorativa in condizioni particolarmente disagiate, individuate in sede di contrattazione decentrata. A far data dalla sottoscrizione del CCDI normativo 2017-2019 avvenuta il 7.12.2017 Prot. Gen. 11526 e quindi per tutto il 2018, l'indennità è stata corrisposta nei limiti dell'importo mensile di Euro 30 a personale di cat. A,B,C, esposto a disagio per particolari articolazioni dell'orario di lavoro, per prestazioni lavorative rese con frequenti cambiamenti di sede nel territorio, per modalità di esecuzione della prestazione che prevedano la gestione di utenti al di fuori dell'ordinario contesto lavorativo

**Indennità di reperibilità** (art. 23 CCNL 14.09.2000, CCNL 05.10.2001 art. 11)

Tale indennità è corrisposta al personale che opera negli ambiti individuati dall'Azienda (Pronto intervento socio-assistenziale, infermieristico, educativo, manutentivo) in base a regolamentazioni definite dall'Azienda e che assicura, secondo modalità differenziate, il pronto intervento in caso di necessità dei rispettivi servizi.

**Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D** (CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera f e lettera i)

Tali compensi remunerano particolari responsabilità attribuite a personale delle categorie indicate operante nei vari ambiti dell'azienda (assistenza, servizi educativi, servizi alberghieri, amministrativi, tecnici, URP), le casistiche ed i corrispondenti valori economici per il 2018, sono state individuate con determinazione dirigenziale del Direttore n. 420 del 30.11.2017 nel rispetto dei criteri individuati nel CCDI aziendale.

In coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vengono erogate in relazione all'effettivo esercizio delle responsabilità individuate, con limite massimo di Euro 2.500,00

**Retribuzione di posizione e di risultato personale incaricato delle posizioni organizzative ed alta professionalità** (CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera c) e art. 10 CCNL 22.01.2004).

Nel corso del 2017 nel contesto del completamento dell'organizzazione dell'Azienda unificata con Atto Organizzativo sono stati rivisti i Servizi in staff alla Direzione e coerentemente istituiti specifici incarichi di Posizione organizzativa e Alta Professionalità, pertanto per tutto il 2018 risultano assegnati incarichi di posizioni organizzative ai sensi dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999 in corrispondenza con la responsabilità dei

seguenti servizi:

- Servizio Acquisti Contratti e Patrimonio
- Servizio Tecnico
- Servizio Pianificazione e controllo
- Servizio Accreditamento, Qualità e Controllo Interno
- Servizio coordinamento attività infermieristiche e sanitarie
- Servizio Anziani
- Servizio Minorenni, Disabili e Progetti di Transizione verso l'Autonomia

Risulta inoltre assegnato un incarico di Alta professionalità ai sensi dell'art. 10 CCNL 22.01.2004 per il Servizio Affari giuridico legali

Tutte le posizioni sopracitate sono state pesate sulla base del Manuale approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 2014/54 del 3.12.2014 e le corrispondenti retribuzioni risultano adeguate alla pesatura ed erogate in riferimento alla decorrenza dei rispettivi incarichi.

Nel corso del 2018 la Posizione del Servizio Anziani è stata nuovamente oggetto di pesatura in riferimento all'incidenza, sulla complessità gestionale della posizione, dei progetti di welfare territoriale.

**Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi** (CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera a)

Tali compensi sono destinati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azienda oltre che nella qualità dei servizi istituzionali erogati, che siano apprezzabili in termini numerici e/o economici e/o temporali.

In particolare il sistema di attribuzione delle risorse correlate alla produttività dei servizi per il 2018 è stato correlato in modo coerente e coordinato con la realizzazione dei progetti ed il conseguimento degli obiettivi strategici per l'Azienda, indicati nel Piano della Performance approvato con Deliberazione del CdA n. 2018/48 del 26.06.2018 e aggiornato con Deliberazione del CdA n. 2018/74 del 27.11.2018

Il sistema di riparto delle risorse previsto nella contrattazione decentrata assicura l'attribuzione di risorse differenziate rispetto all'impatto strategico dei progetti nel quadro complessivo degli obiettivi aziendali, la verifica del conseguimento dei risultati attesi, la valutazione della performance individuale ed organizzativa e correlando la premialità al merito, anche la differenziazione dei premi per lavoratori che abbiano conseguito valutazioni eccellenti.

**Conclusioni**

- 1) Gli oneri derivanti dall'ipotesi di Accordo per la ripartizione del Fondo Risorse decentrate anno 2018 siglato in data 08.01.2021 in atti al PG 226 del 09.01.2021 sono conformi ai principi dei CCNL, a quanto concordato in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale oltre che coerenti con le risorse finanziarie ed economiche previste nel bilancio preventivo e consuntivo per l'anno 2018 di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone.
- 2) Le somme di competenza 2018 ancora da liquidare al termine dell'anno di riferimento sono parimenti state accantonate al conto 23.14.01.02 "Fondo risorse decentrate" ed al conto 21.03.01.04 "Fondo oneri contributivi e fiscali su retribuzioni arretrate" dello Stato Patrimoniale del Bilancio Consuntivo per l'anno 2018 di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone.

IL DIRIGENTE AREA RISORSE

Dott.ssa Alessandra Sazzi