



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2019**

(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 2019 sottoscritto in via definitiva in data 11.04.2022 in atti PG 4379 del 11.04.2022 e indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie 2019, 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

Data di sottoscrizione	Accordo 11.04.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente – Direttore Vicario (Dirigente Area Risorse) • Componente: Dirigente Area risorse • Componente: Dirigente Area servizi alla persona • Componente con anche funzioni di verbalizzante : Responsabile Servizio gestione amministrativa del personale - <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA Regioni e Autonomie Locali <p>R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS <p>R.S.U.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del comparto, dipendente a tempo indeterminato e determinato

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>L' Accordo riguarda</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ripartizione delle risorse utilizzate per l'anno 2019 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 e del CCNL 21.05.2018 b) identificazione delle risorse disponibili per la produttività ed efficienza dei servizi c) destinazione delle risorse disponibili per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno :</p> <p>Si la certificazione dell'Organo di revisione contabile è stata acquisita in atti al PG 15265 del 23.12.2021</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p style="text-align: center;">.....</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Si, per l'anno 2019 è stato approvato con Deliberazione del CdA n. 2019/18 del 16.03.2019 ed integrato con Delibera del CdA n. 2019/39 del 01.08.2019</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</p> <p>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, con Deliberazione del CdA n. 2019/6 del 31.01.2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2019-2021</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>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?</p> <p>Il completamento del ciclo della performance è in corso</p>		
Eventuali osservazioni :		

MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto

L' Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019 è relativo al solo utilizzo delle risorse per l'anno 2019 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 e del 2019 è stata data applicazione uniforme al CCDI 2017-2019 precedentemente citato, pertanto, nell'indicare gli istituti oggetto di incentivazione, si fa riferimento anche 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 dell'Accordo, sottoscritto 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 ora CCNL 21.05.2018 Art. 16)

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 2019 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 2019 in base a quanto previsto dal CCDI 2017-2019, se e in quanto non in contrasto con le disposizioni del contratto nazionale.

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, 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 Art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018: Indennità per specifiche responsabilità e comma 2 lett b): 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 e formatori professionali), le casistiche ed i corrispondenti valori economici per il 2019, sono state individuate con determinazione dirigenziale del Direttore n. 477 del 27.12.2018 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 (CCNL 21.05.2018 art. 15).

Nel 2019, una volta completato il ridisegno dell'organizzazione dell'Azienda unificata, i Servizi definiti dal nuovo assetto organizzativo aziendale erano 11 i seguenti:

- Servizi della Direzione:
 - Servizio Affari Generali e Giuridico Legali;
 - Servizio Pianificazione e Controllo;
 - Servizio Sicurezza;
- Servizi Area Servizi alla persona:
 - Servizio Accreditamento, Qualità e Controllo interno;
 - Servizio Coordinamento attività infermieristiche e sanitarie;
 - Servizio Anziani;
 - Servizio Minorenni, Disabili e Progetti di transizione verso l'autonomia;
- Servizi Area Risorse:
 - Servizio Acquisti, Contratti e Patrimonio;
 - Servizio Tecnico;
 - Servizio Gestione amministrativa del personale;
 - Servizio Risorse economiche e finanziarie;

a fronte dei quali ad inizio 2019 risultavano istituite 8 Posizioni Organizzative/Alta professionalità;

- in data 8 maggio è stato avviato il previsto confronto sindacale, ai sensi del vigente CCNL, in merito ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione organizzativa e per la relativa graduazione, ai fini dell'attribuzione delle indennità di posizione;
- tali criteri sono stati recepiti dal Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 16.05.2019;
- Con Determina dirigenziale 282 del 27.6.2019, sulla base del citato regolamento, è stata approvata la nuova pesatura delle posizioni organizzative
- Con determina 388 del 23.09.2019 è stato approvato l'avviso di selezione per l'attribuzione dei nuovi incarichi
- Con determina 408 del 7.10.2019 sono stati conferiti 8 incarichi, dando atto che ulteriori 2 incarichi risultavano attribuiti in costanza di assegnazione a personale di altra amministrazione comandato presso ASP

Per quanto sopra esposto al termine del 2019 gli incarichi di Posizione Organizzativa attribuiti erano i seguenti :

- 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
- Servizio Affari giuridico legali
- Servizio gestione amministrativa del personale
- Servizio risorse economiche e finanziarie

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi correlati alla performance organizzativa e performance individuale; (CCNL 21.05.2018 art. 68 comma 2 lett a) e b))

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 2019 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. 2019/18 del 16.03.2019 ed integrato con Delibera del CdA n. 2019/39 del 01.08.2019

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'Accordo per la ripartizione del Fondo Risorse decentrate anno 2019 sottoscritto in via definitiva il 11.04.2022 in atti al PG 4379 del 11.04.2022 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 per l'anno 2019 di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone.
- 2) Le somme di competenza 2019 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 2019 di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone.

IL DIRIGENTE AREA RISORSE
Dott.ssa Alessandra Sazzi