

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, Prot. n. 64981, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

PERSONALE NON DIRIGENTE

Modulo I - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	La preintesa al Contratto collettivo integrativo di parte economica 2022 è stata sottoscritta in data 30/11/2022, in linea con il contratto collettivo territoriale di parte normativa. Il contratto collettivo integrativo è stato sottoscritto in data 21/12/2022.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Paola Covili - Direttrice Componenti Forlini Giuseppina - Istruttore amministrativo Borsari Rosangela – Collaboratore Amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FPCGIL, CISL-FP, Organizzazioni sindacali firmatarie FP-CGIL, CISL-FP,
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2022 con i criteri concordati nel Contratto Territoriale, nel rispetto dei CCNL di comparto vigenti

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certifica-zione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione Contabile con prot. N. 1016 del 14/12/2022
	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 Provvisorio della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera dell'Amministratore Unico, n. 14 del 26/07/2022
		Con delibera dell'Amministratore Unico n. 14 del 26/07/2022 è stato approvato l'Aggiornamento al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm. e ii.
		La Relazione della Performance 2022 sarà validata dal nucleo di valutazione monocratico ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

Modulo II

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)

PREMESSO CHE

- In data 17/02/2020 è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Asp 2019/2021;
- tale contratto collettivo (di seguito "Contratto territoriale") costituisce la disciplina normativa a cui ASP è obbligata, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio in posizione di comando o comunque assegnato, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica. Si applica altresì al personale somministrato qualora esso contribuisca al raggiungimento di obiettivi di performance;
- in data 22/12/2021 è stato sottoscritto l'accordo (l'ultimo del triennio) per la destinazione delle risorse relative alla performance 2021;
- Il Contratto Collettivo Nazionale, venuto a scadenza, è entrato in regime di ultrattività convenzionale;

VISTE

- La delibera dell'Amministratore Unico n. 13 adottata in data 23 luglio 2020, avente ad oggetto "Approvazione nuovo sistema di valutazione delle performance del personale

non dirigente” ha approvato il Regolamento che disciplina il nuovo sistema di valutazione della performance comparto delle relative schede ad oggi vigente;

- La delibera n. 1 del 07 marzo 2022 con la quale l’Amministratore Unico ha approvato *l’attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell’assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021 e nomina direttore dell’ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia*”
- La determinazione della Direttrice n. 81 del 31 maggio 22 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo di parte stabile anno 2022 – personale non dirigente ai sensi dell’art. 67 CCNL 21.05.2018;
- La delibera n. 3 del 30/06/2022 adottata dall’Assemblea dei Soci ASP di approvazione del Piano programmatico triennio 2022–2024, del Bilancio pluriennale di previsione e del Bilancio economico preventivo 2022 su proposta dell’Amministratore Unico approvata con deliberazione n. 10 del 07/06/2022;
- La delibera n. 14 del 26 luglio 2022 con la quale l’Amministratore Unico ha approvato il Piano Provvisorio della Performance 2022/2024
- La delibera n. 17 del 27 ottobre 2022 con la quale l’Amministratore Unico ha approvato *l’Atto di indirizzo e costituzione del fondo delle risorse decentrate per l’anno 2022. integrazione parte variabile*”.

ASP Delia Repetto, in linea con i principi del Contratto Territoriale disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all’art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, meglio rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria a parte formulata, al cui corredo accede questa relazione illustrativa.

Si procede, di seguito, ad illustrare distintamente l’articolazione del contratto integrativo di parte economica per l’anno 2022.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO:
PARTE ECONOMICA 2022**

INDICE:

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Art. 1 - Ambito di applicazione, finalità, decorrenza e durata
- Art. 2 - Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art 68 del CCNL 21/5/2018
- Art. 3 - Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 – art. 5 del Contratto Territoriale)
- Art. 4 - Indennità di turno - orario notturno, festivo e notturno-festivo – reperibilità (artt.23 e 24 CCNL 21/5/2018 – art. 7 del Contratto Territoriale)
- Art. 5 - Indennità per incarichi di specifica responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018 – art. 8 del Contratto Territoriale)
- Art. 6 - Progressione economica nell'ambito delle categorie (art. 16 CCNL 21/5/2018 – art. 9 del Contratto Territoriale)
- Art. 7 - Performance individuale/bonus premiale/performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettere a) e b) e art. 69 CCNL 21/5/2018 – art. 11 del Contratto Territoriale e regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente)
- Art. 8 - Indennità per particolari responsabilità operative (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018)
- Art. 9 - Progetti specifici (art. 10 Nuovo sistema di valutazione delle performance del personale non Dirigente).
- Art. 10 - Ulteriore clausola di ripartizione
- Art. 11 - Incentivi per funzioni tecniche.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

C) Effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance)

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Articolo 1 - Ambito di applicazione, finalità, decorrenza e durata

Viene espressamente formalizzato che il contratto economico, in linea con il Contratto triennale di parte economica 2019-2021 dell'ASP "Delia Repetto", sottoscritto in data 17/02/2020, va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, evidenziando eventualmente le modifiche degli stessi, e quantificando le risorse destinate per l'anno 2022. Viene armonizzata la destinazione delle risorse al Contratto triennale 2019/2021, al SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE, approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 13 del 23/07/2020, ed in particolare introducendo l'applicazione dell'art. 10 "Criteri per la valutazione di progetti specifici" collegati ai progetti obiettivo di cui al Piano provvisorio della Performance 2022/2024. Viene altresì integrato con il riconoscimento al personale adibito alla portineria ed all'accoglienza, l'Indennità per particolari responsabilità operative (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018).

Articolo 2 - Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art 68 del CCNL 21/5/2018

Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo rappresentato nella relazione tecnico-finanziaria, sono ripartite e destinate agli istituti del CCI, secondo i principi di cui al precedente art. 1.

Il CCI e il Sistema di valutazione della Performance ad oggi vigenti, recano quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale per l'anno 2022.

Art. 3 - Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 – articoli 5 e 6 del Contratto Territoriale)

L'indennità condizioni lavoro (ICL) viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi, pertanto pericolose o dannose per la salute, e implicanti il maneggio di valori. Gli importi giornalieri spettanti sono determinati secondo la graduazione degli elementi di ponderazione di cui all'art. 6 del Contratto territoriale.

Anche per l'anno 2022 si confermano gli importi giornalieri già contrattati nel triennio precedente.

L'importo destinato e presunto per l'anno 2022 è stimato in **€ 6.257,09**

Art. 4 - Indennità di turno - orario notturno, festivo e notturno-festivo - reperibilità (art.23 CCNL 21/5/2018 – art. 7 del Contratto Territoriale)

L'indennità di turno e le maggiorazioni sono corrisposte per lo svolgimento di attività comportanti turni di lavoro ai sensi del CCNL. Gli importi spettanti sono determinati secondo l'art. 23 del CCNL 2018 e dell'art. 7 del Contratto territoriale.

L'indennità di reperibilità, ai sensi del comma 5 dell'art. 7 del Contratto territoriale ad oggi non è istituita.

L'importo destinato e presunto per l'anno 2022 è stimato in **€ 36.753,06**, di cui € 814,59 per la maggiorazione oraria.

Art. 5 - Indennità per incarichi di specifica responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018 – art. 8 del Contratto Territoriale)

Gli incarichi sono stati preventivamente e motivatamente conferiti in applicazione dei criteri e delle pesature di cui all'art. 8 del Contratto Territoriale. L'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in € 6.499,96.

Art. 6 - Progressione economica nell'ambito delle categorie (art. 16 CCNL 21/5/2018 – art. 9 del Contratto Territoriale)

La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nell'art. 9 del Contratto Territoriale.

A parziale deroga a quanto indicato all'art. 9 del Contratto territoriale le parti concordano di non applicare la lettera d) del comma 2, e di procedere alle progressioni anche per l'anno 2022, tenendo conto dei criteri di cui al medesimo comma, lettere a), b).

Per l'anno 2022 si concorda l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei relativi requisiti di accesso, per un importo stimato pari ad € 2.169,83.

Si conferma il rispetto del carattere selettivo imposto dal CCNL, garantendo che solo una quota "limitata" del personale acceda alla progressione orizzontale.

Art. 7 - Performance individuale/bonus premiale/performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettere a) e b) e art. 69 CCNL 21/5/2018 – art. 11 del Contratto Territoriale e Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente)

L'importo destinato per l'anno 2022, stimato in € 38.910,43, e risulta superiore al 30% delle risorse variabili di costituzione del Fondo 2022, che sono pari a € 12.973,75.

L'importo complessivo sarà destinato alla performance individuale ed alla performance organizzativa sulla base dei criteri e della suddivisione stabilita nel Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente, in particolare all'art. 9.

Si destinano, inoltre, a questo istituto gli eventuali importi a residuo sugli istituti di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5 ed al successivo art. 8.

Secondo quanto stabilito dall'art. 11, comma 4, del Contratto Territoriale il 5% dell'organico in servizio al 31/12/2022 (minimo n. 1 unità di personale), sarà destinatario del bonus premiale per la performance individuale. Per l'anno 2022 si prevede che tale bonus spetti a n. 1,5 dipendenti, per un importo stimato in € 300,00.

Art 8 - Indennità per particolari responsabilità operative (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018)

Al fine di assicurare una indennità al personale che opera presso il servizio di accoglienza e accettazione, si riconosce l'indennità per particolari responsabilità operative, seppur non previsto dal Contratto Territoriale. L'importo della indennità per particolari responsabilità operative è fissata dal CCNL in massimo € 350; l'importo destinato per l'anno 2022 (per circa n. 3 unità di personale) è stimato in complessive € 650,00.

La spettanza, intera o parziale, è valutata a consuntivo annuale al fine di assicurare che la misura effettiva della indennità sia proporzionata alle giornate di effettivo servizio.

Art. 9 - Progetti specifici (art. 10 Nuovo sistema di valutazione delle performance del personale non dirigente - e Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente).

Si è valutato che ASP, in forza dell'art. 10 del Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente, e tenuto conto della particolarità dell'anno 2022, può definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività a cui fare corrispondere specifiche retribuzioni destinate esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti e che nel Piano provvisorio della Performance 2022/2024 sono stati preventivamente definiti.

L'importo destinato per l'anno 2022 a tali progetti obiettivo è stimato in € 14.650,00 da ripartirsi percentualmente sui progetti obiettivo di cui al Piano Provvisorio della Performance, come segue:

Progetti	%
Progetto 1	10
Progetto 2	15
Progetto 3	25
Progetto 4	25
Progetto 5	15
Progetto 6	10
totale	100%

Si destinano a questo istituto gli eventuali importi ottenuti dalle economie, che emergeranno a consuntivo, dai precedenti istituti e dalla performance individuale ed organizzativa.

Art. 10 Ulteriore clausola di ripartizione

Si indica che eventuali economie/maggiori spese che dovessero emergere a consuntivo dell'anno 2022 siano destinate alla performance individuale e organizzativa ed in ultimo, ai progetti specifici come meglio specificato ai precedenti art. 7 e 9;

Art. 11 Incentivi per funzioni tecniche.

Per l'anno 2022 non sono previsti incentivi per le funzioni tecniche. Le parti concordano che ne sia a breve approvato il Regolamento per prevedere che per l'anno 2023 si destinino risorse a questo istituto, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 50/2016; tali risorse non incideranno sul Fondo delle risorse decentrate ma saranno previste a bilancio nei diversi quadri economici e la relativa corresponsione avverrà secondo i criteri previsti dal Regolamento stesso.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022	€ 123.374,34
Risorse fisse	
Progressioni economiche orizzontali storiche	6.706,07
Progressioni economiche orizzontali 2022	2.169,83
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	10.477,90
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE	19.353,80
Indennità di turno e maggiorazioni	36.753,06
Indennità di reperibilità	/
Indennità condizioni lavoro	6.257,09
Performance individuale - organizzativa	38.910,43
Bonus premiale performance individuale	300,00
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	6.499,96
Compensi per particolari responsabilità operative	650,00
Compensi per progetti specifici	14.650,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE VARIABILI	104.020,54
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE	€ 123.374,34

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del Contratto Territoriale vengono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, sia economiche che normative, vigenti presso ASP.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

La disciplina della performance individuale ed organizzativa rispetta, inoltre i principi legislativi in materia di premialità, con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti, tenendo comunque conto del fatto che la presenza/assenza del dipendente non rappresenta l'elemento prioritario e dirimente per la misurazione delle prestazioni, dovendo costituire oggetto di misurazione, piuttosto, l'effettiva incidenza dell'apporto individuale ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

A tal fine, l'incidenza della presenza effettiva in servizio è stata disciplinata nel Contratto Territoriale al fine di assicurare il principio del proporzionamento dei premi all'effettività del lavoro svolto. Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione n. 13 del 23/07/2020 con la quale è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance per il personale non dirigente).

All'interno del piano della performance possono poi essere individuati obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente; questi obiettivi sono remunerati come

progetti specifici. In coerenza con la previsione di cui all'art. 10 del regolamento innanzi citato, i premi per PROGETTI SPECIFICI sono erogati al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano provvisorio della Performance.

I principi meritocratici, che saranno rinvenibili a consuntivo nelle schede obiettivo – raggiungimento obiettivo- ed il personale coinvolto, costituiscono la base per la valutazione del personale e la conseguente erogazione del compenso premiale, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 (art. 19, comma 1, e altre norme correlate).

In sintesi, il contratto integrativo destina importi significativi anche a istituti di carattere selettivo, secondo il principio di differenziazione dell'impegno richiesto e delle responsabilità da assumere, rispetto dell'importo complessivo del fondo.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il Contratto Territoriale disciplina la progressione economica (orizzontale) nella categoria, assicurando la sua compatibilità con le disponibilità di parte stabile del fondo e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che possono gravare sulle stesse. In sede di contrattazione decentrata annuale 2022, con i limiti di quanto consentito dalla consistenza del fondo decentrato dell'Ente, si è confermata la destinazione di risorse a nuove progressioni economiche, assicurando la selettività dell'istituto.

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche sulla base dei criteri stabiliti nell'accordo stesso e come sopra riportate.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Il Contratto territoriale di parte economica 2022 contiene norme specificamente volte a garantire che tutte le erogazioni, sia indennitarie che premiali, siano sempre coerenti con la pianificazione delle attività e degli obiettivi di periodo. Essendo quindi previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi strategici di produttività previsti nel piano degli obiettivi di performance, l'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione dei programmi che consentono di aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento dei processi di miglioramento, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati da ASP è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale.

Trovano quindi applicazione, in sintesi, i seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale e il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento, valorizzando le competenze professionali del personale quali valori irrinunciabili posti a sostegno della quantità e qualità delle funzioni svolte e dei servizi erogati;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale e il miglioramento dei risultati nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

1. **CON RIFERIMENTO AL PERSONALE SOMMINISTRATO**, in base all'art.23, comma 1, del D.Lgs.n.276/2000, al lavoratore somministrato deve essere corrisposto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'amministrazione utilizzatrice, ovviamente a parità di mansioni svolte.

Nell'ambito di questa generale garanzia di parità di trattamento, con riferimento specifico al trattamento economico accessorio, si conferma che quest'ultimo, qualora si tratti di compensi riconosciuti alla generalità dei lavoratori dell'ente e collegati alla durata dell'orario di lavoro o a specifiche caratteristiche o a particolari contenuti, condizioni e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, deve essere corrisposto anche ai lavoratori somministrati.

Ciò risponde a quanto previsto all'art.1 del Contratto Integrativo Collettivo del personale non dirigente dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia sottoscritto in data 17.02.2020 a valere per il triennio 2019/2021 in ultra vigenza.

In relazione a ciò si stabilisce che la produttività sia riconosciuta al personale somministrato che ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente avendo svolto in modo continuativo 6 mesi di attività, che si ritiene assolto anche se svolto su due annualità.

I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa corrente.

2. **CON RIFERIMENTO AL RUOLO DI DIRETTORE DI ASP**, si rinvia a quanto contenuto nell'atto di nomina dell'Amministratore Unico con deliberazione n. 1 del 07 marzo 2022 assunto in forza ed in ossequio agli indirizzi dati dall'assemblea dei Soci con deliberazione n.3 del 29/12/2021. Il ruolo è ricoperto con la condivisione a tempo determinato della Direttrice di ASP Terre di Castelli "Giorgio Gasparini" in Posizione Organizzativa.

Si prende atto che il trattamento retributivo è stabilito nei limiti di legge e di contratto nazionale, secondo criteri di adeguatezza in relazione alla collocazione apicale, alla complessità delle funzioni e ai livelli di responsabilità gestionale interna ed esterna, tenendo conto della duplicazione dell'incarico, precisando che gli obiettivi sono conferiti formalmente dall'Amministrazione dell'ente di appartenenza e costituiscono oggetto di misurazione e valutazione, ai sensi di legge e di CCNL, da parte dei rispettivi Nuclei di Valutazione operanti presso le ASP.

Il contratto di lavoro è a tempo parziale pari a 12 h settimanali per la durata di un anno decorrente dalla sua sottoscrizione salvo accordo di proroga tra gli Enti Soci o fino a diversa determinazione. Alla Direttrice compete il seguente trattamento economico, pari a 12/36 di quello spettante per la categoria di sua appartenenza, cat. D, con riferimento alla posizione economica iniziale D1, CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali:

- stipendio tabellare, secondo CCNL;
- indennità integrativa speciale, quando dovuta;
- indennità di posizione, nella misura massima di € 5.333,34 per tredici mensilità (12/36 di € 16.000,00 previsti nel precedente massimo edittale per le posizioni organizzative), da aggiornare a seguito del nuovo CCNL 2019-2021;
- indennità di risultato, nella misura di 12/36 di quella dovuta di anno in anno presso l'ente di provenienza (ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini), da attribuire da parte dell'Amministratore Unico che valuta annualmente i risultati raggiunti dal Direttore

sulla base degli obiettivi annuali della gestione e degli obiettivi stabiliti all'atto del conferimento dell'incarico.

Lo stipendio e le indennità non gravano sul fondo del personale ma sulla spesa corrente di personale non avendo ASP un fondo apposito per le Posizioni Organizzative

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La presente Relazione tecnico-finanziaria conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero

dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.07.2012, Prot. n. 64981, si articola nei seguenti moduli:

Modulo I – La costituzione del Fondo delle risorse decentrate

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il

corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2022, integrato con la parte variabile è stato quantificato con la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 17 del 27/10/2022.

L'Organo di Revisione, con verbale del 14.12.2022 assunto a prot. 1016 del 14.12.2022, ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di CCNL (art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009);

Precisato che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019, relativo alla facoltà di incremento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è applicabile solo ai Comuni e non alle Unioni e alle ASP;

Sezioni I e II

Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 è stato costituito inizialmente nella sola parte stabile con determinazione n. 81 in data 31/05/2022. Successivamente in data 27/10/2022 con deliberazione n. 17 il Fondo delle risorse decentrate è stato integrato della parte variabile e costituito nella sua consistenza complessiva.

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022 CCNL 2016/2018	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 -ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 145.723,09
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 626,86
<i>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</i>	€ 626,86
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART 67 COMMA 2 A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 2.579, 20
DIFFERENZIACI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 705,51
<i>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2</i>	€ 3.284,71
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	€ 45,63
MESSI NOTIFICATORI -ART 67 COMMA3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART 67 COMMA3 LETTERA H)	€ 8.324,64
ART.67 COMMA 3 LETTERA I- OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	€ 4.603,48
<i>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</i>	€ 12.973,75
<i>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</i>	€ 158.004,93
<i>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</i>	€ 154.720,22
<i>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</i>	€ 3.284,71
<i>Decurtazioni</i>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS DL 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	€ 39.234,07
<i>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</i>	€ 123.374,34
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/17	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 123.374,34

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Risorse fisse:

Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 6.706,07
Progressioni orizzontali 2022	€ 2.169,83
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	€ 10.477,90
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE	€ 19.353,80

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo

Risorse variabili:

Indennità di turno e maggiorazione	€ 36.753,06
Indennità di condizioni lavoro	€ 6.257,09
Performance individuale e performance organizzativa	€ 38.910,43
Bonus premiale	€ 300,00
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	€ 6.499,96
Compensi per particolari responsabilità operative	€ 650,00
Compensi per progetti specifici	€ 14.650,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	€ 104.020,54

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI	€ 19.353,80
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	€ 104.020,54
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022	€ 123.374,34

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico -finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili finanziano interamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla Sezione I, pari ad € 19.353,80

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

si rimanda a quanto indicato nella relazione illustrativa al punto D);

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa:

Le valutazioni del personale rispetto alle progressioni di carriera finanziate con il Fondo avvengono sulla base dei criteri stabiliti nell'accordo aziendale e come meglio esplicitate nella relazione illustrativa

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

COSTITUZIONE FONDO:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022 CCNL 2016/2018	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 -ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 145.723,09
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 626,86
<i>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</i>	€ 626,86
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART 67 COMMA 2 A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 2.579, 20
DIFFERENZIACI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 705,51
<i>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2</i>	€ 3.284,71
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	€ 45,63
MESSI NOTIFICATORI -ART 67 COMMA3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	

1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART 67 COMMA3 LETTERA H)	€ 8.324,64
ART.67 COMMA 3 LETTERA I- OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	€ 4.603,48
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	€ 12.973,75
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 158.004,93
<i>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</i>	<i>€ 154.720,22</i>
<i>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</i>	<i>€ 3.284,71</i>
<i>Decurtazioni</i>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS DL 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	€ 39.234,07
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 123.374,34
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/17	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 123.374,34

DESTINAZIONE FONDO:

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022	€ 123.374,34
Risorse fisse	
Progressioni economiche orizzontali storiche	6.706,07
Progressioni economiche orizzontali 2022	2.169,83
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	10.477,90
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE	19.353,80
Indennità di turno e maggiorazioni	36.753,06
Indennità di reperibilità	/
Indennità condizioni lavoro	6.257,09
Performance individuale - organizzativa	38.910,43
Bonus premiale performance individuale	300,00
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	6.499,96
Compensi per particolari responsabilità operative	650,00
Compensi per progetti specifici	14.650,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE VARIABILI	104.020,54
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE	€ 123.374,34

Modulo IV Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Atteso che:

- con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n.3 del 30/06/2022 è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022/2024, nel quale sono state stanziato le risorse per la contrattazione decentrata;
- che con la medesima deliberazione sono state approvate le proposte del piano programmatico 2022/2024, del bilancio annuale economico preventivo con allegato documento di budget 2022 e del programma biennale degli acquisti 2022/2024;
- con Deliberazione dell'Amministratore n.14 del 26 luglio 2022, è stato il Piano provvisorio della Performance (PDP) per l'esercizio finanziario 2022-2024;
- il Fondo delle risorse decentrate 2022, così come definito con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 17 del 27 ottobre 2022, rispetta l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla qualità dei servizi erogati, così come previsto per le ASP dall'art.18, comma 2bis, del D.L. n. 112 del 25.06.2008

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Si evidenzia che la costituzione del Fondo relativo all'anno 2022 assicura il rispetto del limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio, secondo quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, così come modificato dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, secondo quanto disposto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21/5/2018.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è previsto nel bilancio di previsione 2022.

Le somme per oneri riflessi ed IRAP sono previste in appositi centri di costo del bilancio 2022.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

La Direttrice
Paola Covili