



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2020**

(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 2020 siglato in data 02.11.2023, in atti PG 12258 del 03.11.2023, e indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie 2020, 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 11.06.2024 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2020 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente – Direttore • Componente: Dirigente Area risorse Umane e Finanziarie • Componente con anche funzioni di verbalizzante: Responsabile Servizio Politiche del personale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FP • 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 <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> <p>a) ripartizione delle risorse utilizzate per l’anno 2020 per la remunerazione degli istituti contrattuali in conformità ai criteri e secondo le indennità stabilite dal CCDI normativo 2019-2021 per gli istituti applicabili successivamente alla sottoscrizione</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>unilaterale da parte dell'Azienda in data 31.12.2020, iscritto al protocollo aziendale al n. 18379 del 31.12.2020, e dei CCNL Funzioni Locali 21.05.2018</p> <p>b) identificazione delle risorse disponibili per la produttività ed efficienza dei servizi</p> <p>c) destinazione delle risorse disponibili per il 60% alla performance organizzativa (dei quali 40% per il raggiungimento degli obiettivi e 20% per conseguimento degli ordinari piani di lavoro) e per il 40% alla performance individuale</p> | |
| <p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> | <p>In data 26.03.2024 in atti al PG 3790, è stato trasmesso all'Organo di revisione contabile dell'Azienda l'ipotesi di accordo, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, redatta utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> |
| | | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p style="text-align: center;">.....</p> |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Sì, per l'anno 2020 è stato approvato con Deliberazione del CdA n. 2020/66 del 18.12.2020; su mandato del CdA il Direttore, con determinazione dirigenziale n. 475 del 24.12.2020, aveva attribuito a ogni obiettivo le relative risorse umane.</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> |
| <p>Eventuali osservazioni:</p> | | |

MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto

L' Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2020 è relativa al solo utilizzo delle risorse per l'anno 2020 in conformità ai criteri e secondo le indennità stabilite dal CCDI normativo 2019-2021 per gli istituti applicabili successivamente alla sottoscrizione unilaterale da parte dell'Azienda in data 31.12.2020 con nota a verbale di parte sindacale, iscritto al protocollo aziendale al n. 18379 del 31.12.2020, e del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, 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.

Le risorse destinate alla produttività dei servizi, che in questa sede vengono identificate in via definitiva costituiscono l'oggetto principale del presente Accordo, siglata 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)

Nell'anno 2020 sono state attribuite progressioni economiche orizzontali a n. 3 dipendenti con decorrenza 01.01.2020, come da Determinazione Dirigenziale n. 495 del 31.12.2020.

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 istituti contrattuali.

Compensi per indennità di turno, rischio (ex CCNL 14.09.2000 art. 22, 37 , CCNL 22.01.2004 art. 41, art. 23 CCNL 21.05.2018)

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 16.11.2022, applicate per tutto il 2020, se e in quanto non in contrasto con le disposizioni del contratto nazionale.

Compensi di indennità di disagio (ex CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera e; CCNL 21.05.2018 Art. 70-bis)

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 2019-2021 avvenuta il 31.12.2020 Prot. Gen. 18379, l'indennità è stata corrisposta nei limiti dell'importo giornaliero di Euro 3 a personale 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 (ex art. 23 CCNL 14.09.2000, CCNL 05.10.2001 art. 11; art. 24 CCNL 21.05.2018)

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 2020, sono state individuate con determinazione dirigenziale del Direttore n. 221 del 23.06.2020 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 (ex CCNL 21.05.2018 art. 15 – art. 13 e successivi CCNL 16.11.2022).

Nel 2019, una volta completato il ridisegno dell'organizzazione dell'Azienda unificata, i Servizi definiti dal nuovo assetto organizzativo aziendale erano 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, con determina 408 del 7.10.2019, erano stati conferiti 8 incarichi, dando atto che ulteriori 2 incarichi risultavano attribuiti in costanza di assegnazione a personale di altra amministrazione comandato presso ASP.

Al termine del 2020 gli incarichi di Posizione Organizzativa attribuiti, stante cessazioni o assenze intervenute, erano i seguenti:

- Servizio Acquisti Contratti e Patrimonio fino al 22.09.2020 (data cessazione dipendente titolare dell'incarico, non attribuito ad altri nel 2020)
- Servizio Tecnico
- Servizio Pianificazione e controllo
- Servizio Accreditamento, Qualità e Controllo Interno
- Servizio coordinamento attività infermieristiche e sanitarie conferito a dipendente di altra Azienda assegnato presso ASP
- Servizio Anziani conferito a dipendente assegnato presso ASP fino al 31.10.2020; ad interim dal 15.12.2021 al titolare dell'incarico Accreditamento, Qualità e Controllo Interno
- Servizio Minorenni, Disabili e Progetti di Transizione verso l'Autonomia titolare assente dal 01.09.2020; dal 2021 a dipendente in assegnazione presso ASP
- Servizio Affari giuridico legali
- Servizio gestione amministrativa del personale
- Servizio risorse economiche e finanziarie

La somma del Fondo Risorse decentrate e delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020, al netto delle voci escluse dai limiti di spesa corrisponde ad un totale di Euro 1.563.355,01 importo che rispetta il limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 (Totale Risorse decentrate anno 2016 Euro 1.640.341,00)

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 2020 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. 2020/66 del 18.12.2020; su mandato del CdA il Direttore, con determinazione dirigenziale n. 475 del 24.12.2020, aveva attribuito a ogni obiettivo le relative risorse umane.

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 2020 siglato in via definitiva in data 11.06.2024, in atti al PG 7298 del 12.06.2024, 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 2020 di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone.
- 2) Le somme di competenza 2020 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 2020 di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone.

IL DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E
FINANZIARIE

Dott. Teodoro Vetrugno