

## PRESONALE DIRIGENTE

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	17/02/2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno/i 2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Elena Zini - Direttore Componenti Giulia Rinaldi- Istruttore direttivo amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, Organizzazioni sindacali firmatarie FP-CGIL, CISL-FP,
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Contratto collettivo decentrato 2019-2021  Utilizzo risorse decentrate, con particolare riferimento alle procedure relative al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, a compensi per specifiche responsabilità, performance selettiva.
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera dell'Amministratore Unico, n.16 dell'06/08/2020
	Con delibera dell'Amministratore Unico n.1 del 20/1/2020 è stato approvato l'Aggiornamento al piano triennale di prevenzione della corruzione integrato dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance è stata validata dal nucleo di valutazione monocratico ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 24/02/2020

**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)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

ART.1 Ambito e validità del presente accordo.

ART.2 Contrattazione collettiva decentrata integrativa

ART 3 Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento

ART. 4 Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. 81/08 e successive modifiche.

Art.5 . Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

ART.6 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
<b>Performance</b>	<b>€ 3.000</b>
<b>Posizione</b>	<b>€ 17.000</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Voce non presente

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

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. 5 del 2016 e deliberazione n. 13 del 23/07/2020 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance per la dirigenza, approvato con deliberazione n. 16/2018 .

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;  
voce non presente

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi di performance, con particolare riferimento, ci si attende un incremento della produttività del personale. L'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione dei programmi che consentono di gestire la premialità, ottimizzandone la destinazione anche con riferimento a obiettivi strategici. Ci si aspetta dunque di aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento dei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

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. 5 del 2016 e con deliberazione n.13 del 23/07/2020 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance del personale dirigente, approvato con deliberazione n. 16/2018. La disciplina rispetta i principi della riforma in materia di premialità con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti

\*\*\*\*\*

**Relazione tecnico-finanziaria illustrativa**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Sezioni I e II

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

<b>Costituzione Fondo Dirigenti</b>	
FONDO DIRIGENZA ANNO 2020	IMPORTO
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera a)	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera d)	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera g)	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera i)	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art..26, comma 2	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art..26, comma 3	€ 20.000
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art..26, comma 5	0
CCNL 12 FEBBRAIO 2002, art.1 e 4	0
CCNL 22 FEBBRAIO 2006, art.23, comma 1	0
CCNL 22 FEBBRAIO 2006, art.23, comma 3	0
CCNL 14 MAGGIO 2007, art.4, comma 1	0
CCNL 14 MAGGIO 2007, art.4, comma 4	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, ART.26, comma 1, lettera b)	0
CCNL 23 DICEMBRE 1999, ART.26, comma 1, lettera e)	0
Somme non utilizzate anno precedente	0
<b>Totale</b>	<b>€ 20.000</b>

Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 20.000</b>
--	-----------------

Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate le seguenti voci: VOCE NON PRESENTE

Sezione II Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
<b>Performance</b>	<b>€ 3.000</b>

Sezioni III, IV, V  
Voci non presenti

Sezione VI

Le risorse per la contrattazione decentrata ammontano a € 20.000

La parte legata alla performance è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente e in coerenza con il dlgs. 150/09.

Le valutazioni del personale rispetto alle progressioni di carriera finanziate con il Fondo avvengono sulla base dei criteri stabiliti nell'accordo aziendale e quindi: anzianità di servizio, valutazione e merito, competenze acquisite.

Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 20.000</b>
--	-----------------

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nel bilancio 2020, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

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 2020.

Le somme per oneri riflessi ed IRAP sono previste in appositi centri di costo del bilancio 2020.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio

La Direttrice

Dott.ssa Elena Zini