



Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Modalità di destinazione e utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022 ASP Valloni Marecchia
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali 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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Revisore Unico). Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima di una nuova sottoscrizione in sostituzione della precedente.
	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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ? L'ASP non è inclusa tra gli Enti tenuti all'adozione del Piano della Performance. Questa Amministrazione ha definito con l'adozione di apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore. Tale atto provvede alla definizione degli obiettivi e alla costruzione dei progetti migliorativi e/o strategici per il personale loro assegnato.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: tale piano è previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 che però non era direttamente applicabile all'Azienda (art.16 del D.Lgs.150/2009 e Delibera Civit n. 6/2011). Tale programma è divenuto obbligatorio per questa Azienda con il decreto legislativo n.33/2013. Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ASP Valloni Marecchia n. 11 del 26.04.2022 è stato aggiornato il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024". Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ASP Valloni Marecchia n. 6 del 17.03.2023 è stato aggiornato il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025".

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs.150/2009, per quanto di competenza, come previsto dal D.Lgs. 33/2013, è stato regolarmente assolto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ASP, all'indirizzo www.aspvallonimarecchia.it
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La norma relativa alla validazione della Relazione della Performance da parte dell'OIV (articolo 14, comma 6 del D.Lgs.n.150/2009) non è direttamente applicabile a questa Azienda (Del.Civit n.6/2011).
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 – 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

L'accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2022, definisce le modalità di utilizzo delle risorse decentrate (CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022) – anno 2022 ASP Valloni Marecchia.

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione. Quanto è già stato liquidato dall'Azienda nell'anno 2022 in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, viene di seguito indicato:

- Indennità di turno e maggiorazioni orarie	€ 67.569,28
- Indennità di funzione ex ottava q.f. (D3)	€ 0,00
- Progressioni economiche orizzontali storiche (quota complessiva)	€ 128.893,05
- Indennità servizi educativi	€ 13.289,98
- Indennità di comparto (quota complessiva)	€ 33.392,70

Le parti, quindi, hanno fissato criteri ed entità per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022 relativamente ai seguenti istituti:

- PEO: si è deciso di riservare all'istituto delle Peo le risorse necessarie per garantire il passaggio di un max di dipendenti pari ai 2/3 del personale in possesso dei requisiti richiesti (arrotondato all'unità inferiore se il decimale risulta $\leq 0,50$) e comunque per un importo max $\leq$ di € 15.000,00); la somma finale totale viene quantificata in circa € 10.892,15; dovrà comunque essere rispettato sia il limite del 50% degli "aventi diritto" che il limite del 35% del personale in servizio al 31.12.2021;

- Indennità di Responsabilità, per una somma totale di € 6.800,00, riproporzionate sui part-time in € 6.383,25;
- Produttività, per una somma totale di circa € 129.242,06.

Le parti confermano il sistema di valutazione già approvato dall'ASP Valloni Marecchia con delibera di CdA n. 6 del 20.04.2017, riconoscendolo come idoneo strumento a incentivare le prestazioni del personale dipendente.

Le parti hanno inoltre indicato dettagliatamente come procedere alla distribuzione delle quote relative all'art.68 c.2 CCNL 2016/2018 – lett. g), ossia i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67 c.3 lett c).

Non essendo stata ultimata la procedura, non si dà seguito al pagamento di tali compensi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al punto precedente, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

DESCRIZIONE	Anno 2022
Indennità di turno, disagio (per reperibilità), rischio, maggiorazioni orarie 2022 + arretrati 2019-2020-2021	67.569,28
Indennità di funzione ex ottava q.f. (D3)	0,00
Progressioni economiche orizzontali storiche (quota complessiva, comprensiva sia della quota a carico f.do, che della quota “ex” carico bilancio)	128.893,05
PEO 2022	10.892,15
Indennità servizi educativi	13.289,98
Indennità di comparto (quota complessiva, comprensiva sia della quota a carico f.do pari a € 30.221,85, che della quota “ex” carico bilancio pari a € 3.170,85)	33.392,70
Indennità Particolari Responsabilità	6.383,25
Produttività collettiva *	77.545,24
Produttività Individuale (importo comprensivo dei premi indiv. art.69 ccnl 21.05.18, sostituito dall'art.81 ccnl 16.11.2022)*	51.696,82
Totale Utilizzo Risorse fisse certe stabili + Variab. art.79 c.1 lett.b) F.do 2022	389.662,47
Art.68 c.2 CCNL 2016/2018 – lett. g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67 c.3 lett c) (incentivi per funzioni tecniche)	0,00
Totale Utilizzo Risorse Fondo 2022 (fisse + variabili)	389.662,47

C) Effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 non determina effetti abrogativi impliciti di norme del CCDI vigente, in quanto si tratta di ipotesi di accordo destinato a regolare la sola parte economica per l'anno 2022.

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 al personale si applica la “Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti”, già approvata dall’ASP Valloni Marecchia con delibera di CdA n.6 del 20.04.2017 e recepita dall’ASP Valloni Marecchia, che fornisce informazioni sia sulla performance organizzativa che sulla performance individuale.

Il contenuto del presente contratto integrativo risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Le parti richiamano integralmente quanto già previsto negli accordi precedenti.

Pertanto si richiamano :

- l’Accordo decentrato inerente l’anno 2016 (periodo aprile - dicembre), sottoscritto in data 01.12.2017 con l’ASP Valloni Marecchia;
- l’Accordo decentrato inerente l’anno 2017, sottoscritto in data 16.11.2018 con l’ASP Valloni Marecchia;
- l’Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l’anno 2018, sottoscritto in data 27.12.2018 con l’ASP Valloni Marecchia;
- l’Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l’anno 2019, sottoscritto in data 27.12.2019 con l’ASP Valloni Marecchia;
- l’Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l’anno 2020, sottoscritto in data 22.12.2020 con l’ASP Valloni Marecchia;
- richiamato l’Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l’anno 2021, sottoscritto in data 19.10.2021 con l’ASP Valloni Marecchia;
- il verbale di approvazione dei criteri di valutazione delle Progressioni Economiche Orizzontali sottoscritto in data 27.12.2018 prot. 0005167/27.12.2018, autorizzato dal CDA con deliberazione n. 50 del 14.12.2018, che tiene conto sia del “merito individuale” che dell’ “esperienza maturata all’interno del profilo ricoperto”
- la “Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvato con delibera di CdA dell’ex ASP Casa Valloni n.25 del 29.06.2011 e recepita dall’ASP Valloni Marecchia con delibera n.6 del 20.04.2017, che si ritiene tutt’ora valida e integralmente vigente

Le parti condividono l’esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell’anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Condividono nel ritenere valida e conforme a quanto previsto dal vigente CCNL la “Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, recepita dall’ASP Valloni Marecchia con delibera n.6 del 20.04.2017, e attualmente vigente.

Ritengono inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.69 del CCNL 21.05.2018, con le integrazioni e modifiche dell' art.81 CCNL 16.11.2022, di integrare tale metodologia con la seguente modifica, già attuata per l'anno 2018, 2019, 2020 e 2021, anche per l'anno 2022: ai primi due dipendenti a tempo indeterminato che raggiungeranno il punteggio di valutazione individuale più alto nell'anno 2022 (una volta riparametrati i punteggi dei dipendenti a tempo indeterminato fra le diverse Posizioni Organizzative), verrà corrisposto un premio aggiuntivo. Tale premio sarà pari al 30% del valore medio pro-capite relativo alla valutazione individuale (si prenderà a riferimento un valore "medio" della produttività individuale ipotizzando la parità di punteggio (6,5), riproporzionato in funzione della tipologia di contratto pt/tp e della durata del contratto, con assenze zero); il premio sarà riproporzionato nei casi di servizio part-time e di cessazione nell'anno oggetto di valutazione e verrà decurtato dalla quota individuale (40%) di produttività.

Si confermano gli "istituti" attualmente presenti c/o l'ASP Valloni Marecchia, ossia indennità di turno (art. 23 CCNL 21.05.2018), compensi di cui all'art.24 comma 1 del CCNL 14.09.2000, indennità per il personale educativo (art.31 c.7 CCNL 14.9.00 e art.6 CCNL 5.10.2001) indennità di direzione e di staff ex VIII° q.f. (art.37 c.4 CCNL 6.7.1995), compensi per specifiche responsabilità (ar.70 quinquies CCNL 21.05.2018), con le integrazioni e modifiche previste dal CCNL 16.11.2022.

Tutti gli istituti sopra menzionati, unitamente alle progressioni orizzontali e indennità di comparto, verranno decurtati del Fondo, come previsto dall'art. 68 del CCNL 21.05.2018, sostituito dall'art.80 del CCNL 16.11.2022.

Le parti richiamano integralmente quanto già previsto nel verbale firmato in data 27.12.2018 prot.0005167/27.12.2018 e autorizzato con Delibera del CdA n.50 del 14.12.2018 e si danno reciprocamente atto che è opportuno continuare il percorso di valorizzazione delle professionalità acquisite nel tempo mediante il riconoscimento di progressioni economiche orizzontali, subordinatamente alla verifica dei requisiti indispensabili stabiliti come criteri di valutazione.

Si è quindi stabilito di "riservare" preventivamente all'istituto delle PEO (con decorrenza 01.01.2022) le risorse necessarie per garantire il passaggio di un max di dipendenti pari ai 2/3 del personale in possesso dei requisiti richiesti al 31.12.2021 (arrotondato all'unità inferiore se il decimale risulta $\leq 0,50$) e comunque per un importo max $\leq$ di € 15.000,00. Il valore necessario per far fronte a dette progressioni per il periodo gennaio – dicembre 2022 viene quantificato in circa € 10.892,15 circa. Viene comunque rispettato sia il limite del 50% degli "aventi diritto" che il limite del 35% del personale in servizio al 31.12.2021.

Le progressioni del personale "escluso" per l'anno 2022 dalla suddetta graduatoria, vengono rinviate all'anno 2023 sulla base di successivi accordi e subordinatamente alla verifica dei requisiti indispensabili stabiliti come criteri di valutazione.

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

In virtù del previsto stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nei documenti programmatici adottati dall'Azienda, dalla sottoscrizione dell'Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 ci si attende un incremento della performance organizzativa ed individuale con la contemporanea riduzione dei costi di produzione, ponendo attenzione ad aspetti di efficacia, specializzazione e valorizzazione del personale, di qualità dei servizi erogati e di adempimento ad obblighi legislativi.

Nello specifico i risultati attesi che si intendono raggiungere sono i seguenti:

SETTORE FINANZIARIO

- Obiettivo 1 : Qualificazione e sviluppo dei servizi e degli interventi
- Progetto:
 - Completamento della procedura informatica, iniziata nel 2021, relativa alla gestione del magazzino. Tale procedura informatica permetterà di gestire il magazzino, monitorare la disponibilità degli articoli nel tempo, elaborare inventari periodici, ottenere dei report per articolo, effettuare direttamente gli ordini ai fornitori, conoscere le giacenze di magazzino e la loro valorizzazione da inserire nei bilanci dell'ASP.
 - Elaborazione della proposta di un nuovo "Regolamento sull'accesso e la contribuzione degli utenti degli Alloggi con servizi" del Distretto di Rimini Nord più adatto alle attuali esigenze del servizio e che rispetti le attuali normative in materia di ISEE e di modalità di pagamento alle PA. Il nuovo regolamento dovrà altresì uniformare le regole fra gli alloggi situati a Santarcangelo e quelli situati a Rimini.
- Risultati attesi:
 - Elaborazione informatizzata degli inventari di magazzino e valorizzazione delle rimanenze da inserire nei bilanci Consuntivi dell'Asp.
 - Elaborazione di una proposta, condivisa con l'Ufficio di Piano, di un nuovo "Regolamento sull'accesso e la contribuzione degli utenti degli Alloggi con servizi".

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

- Obiettivo 1: Qualificazione e sviluppo dei servizi e degli interventi
- Progetto: Nel corso del 2022 verranno fatte le assunzioni degli OSS e RAA previste dal Piano occupazionale dell'ASP, l'inserimento dovrà avvenire con uno specifico piano, un'adeguata formazione a cura di tutte le figure professionali dell'ASP, la redazione e stesura di un manuale con delineato il modello di servizio dell'ASP da consegnare ai nuovi assunti.
- Risultati attesi: Riorganizzazione dei servizi assistenziali, inserimento programmato e pianificato delle nuove figure al fine di ridurre al massimo il disagio che gli anziani possono avere in seguito al cambiamento delle figure assistenziali.

SETTORE SERVIZI VALMARECCHIA

- Obiettivo 1 : Qualificazione e sviluppo dei servizi e degli interventi
- Progetto: Nel corso del 2022 verranno fatte le assunzioni degli OSS e RAA previste dal Piano occupazionale dell'ASP, l'inserimento dovrà avvenire con uno specifico piano, un'adeguata formazione a cura di tutte le figure professionali dell'ASP, la redazione e stesura di un manuale con delineato il modello di servizio dell'ASP da consegnare ai nuovi assunti.
- Risultati attesi: Riorganizzazione dei servizi assistenziali, inserimento programmato e pianificato delle nuove figure al fine di ridurre al massimo il disagio che gli anziani possono avere in seguito al cambiamento delle figure assistenziali.

SETTORE AFFARI GENERALI E PATRIMONIO

- Obiettivo 1: Qualificazione e sviluppo dei servizi e degli interventi
- Progetto: Completamento delle procedure, iniziate nel 2021, di alienazione di alcuni beni immobili di proprietà dell'ASP. Programmazione dell'attività formativa, anche dei nuovi operatori che verranno assunti nel corso del 2022, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento

professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

- Risultati attesi: Completamento delle procedure, iniziate nel 2021, di alienazione di alcuni beni immobili di proprietà dell'ASP. Programmazione dell'attività formativa, anche dei nuovi operatori che verranno assunti nel corso del 2022.

PROGETTO TRASVERSALE AI SETTORI: CONTABILITA', AFFARI GENERALI E PATRIMONIO E SERVIZI ALLA PERSONA

- Obiettivo 1: Progetti innovativi

- Progetto: Realizzazione del Progetto Comfort e Sicurezza, con interventi di miglioramento e qualificazione della sede di Rimini.

Implementazione di una procedura informatica che permette la predisposizione di ODG e relativa verbalizzazione degli atti deliberativi oppure approvazione diretta del documento (determina) da parte delle P.O e sottoscrizione degli atti con firma digitale. La procedura dovrà permettere la registrazione e successiva pubblicazione automatica degli atti sul sito web aziendale.

- Risultati attesi : Avvio del progetto Confort e Sicurezza, affidamento degli incarichi e avvio dei lavori interni ed esterni della sede di Rimini.

Utilizzo della procedura informatica di trattamento e registrazione degli atti amministrativi degli atti deliberativi e degli atti effettuati direttamente dalle P.O.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

L'ASP Valloni Marecchia è stata costituita, con Delibera di Giunta della Regione Emilia Romagna progr.n.434 del 29.03.2016, in data 01.04.2016 dalla unificazione per estinzione delle ASP Valle del Marecchia e ASP Casa Valloni. Le due Asp sono state pertanto estinte e si è creata una nuova Azienda con una nuova P.IVA e una nuova dotazione organica. Si tratta quindi di un Ente di nuova istituzione, in quanto nessuna delle due Aziende ha incorporato l'altra ma entrambe si sono estinte al 31.03.2016.

In analogia al Fondo dell'anno 2016, il fondo dell'anno 2017 è stato precedentemente "ricondotto" a € 346.680,00 annui.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2018, sono stati aggiunti, ai sensi dell'art.67 comma 1 del CCNL 21.05.2018, gli importi relativi alle Progressioni a carico bilancio anno 2017 pari a € 10.094,77 e delle quote di comparto a carico bilancio anno 2017 pari a € 4.012,97, che hanno quantificato un unico importo consolidato pari a € 360.787,74 (si precisa che dal 2018 viene decurtata dal fondo stesso l'intera quota delle progressioni e del comparto, sia quella precedentemente messa a carico fondo, che quella precedentemente messa a carico bilancio).

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2019, quantificato in un importo complessivo pari a € 372.945,02, sono stati ulteriormente aggiunti:

- ai sensi dell'art.67 comma 2 lett. a) del CCNL 21.05.2018, € 83,20 per le unità di personale presenti al 01.04.2016 (data costituzione ente), pari ad un importo di € 7.654,40
- ai sensi dell'art.67 comma 2 lett. b) del CCNL 21.05.2019, € 3.971,83
- ai sensi dell'art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, per le retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2018, € 531,05.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2020, si è proceduto all'aggiornamento dell'art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, relativo alle retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2019, quantificato in € 669,73, definendo così un importo complessivo del Fondo pari a € 373.083,70.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate fisse, certe e stabili" dell'anno 2021, si è proceduto all'aggiornamento dell'art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, relativo alle retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2020, quantificato in € 1.240,04, definendo così un importo complessivo del Fondo risorse decentrate fisse, certe e stabili anno 2021 pari a € 373.654,01. Nella parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2021 all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (fuori tetto f.do) sono stati aggiunti incentivi come stabiliti dal "Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.." approvato con Delibera del CdA n.19 del 15.10.2020, per complessivi € 25.718,33. Si è così determinato un **Fondo Risorse decentrate anno 2021 (parte fissa € 373.654,01 + parte variabile € 25.718,11)** quantificata complessivamente in € 399.372,12.

Ai fini della determinazione del “Fondo risorse decentrate” dell’anno 2022, si è proceduto:

-all’aggiornamento dell’art. 67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, relativo alle retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2021, quantificato in € 1.869,50,
-all’implementazione come previsto dall’art.79 c.1 lett. b) e c.5, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018 (pari a 91 dipendenti) , per un totale di € 7.689,50 per l’anno 2022,
definendo così un importo complessivo del **Fondo Risorse decentrate fisse, certe e stabili anno 2022** pari a € **381.972,97**.

Vanno inoltre aggiunte nella **parte variabile** del **Fondo risorse decentrate anno 2022**, per complessivi € **8.796,53** le seguenti somme:

- € 7.689,50, come previste dall’art.79 c.1 lett. b) e c.5, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018 (pari a 91 dipendenti) , per un totale di € 7.689,50 per l’anno 2021 (importo variabile una tantum per l’anno 2021 che servirà a contribuire al pagamento dell’arretrato “accessorio” (arretrati indennità di turno e maggiorazioni orarie relative agli anni 2019-2020-2021), come previsto dal CCNL 16.11.2022),
-all’art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (fuori tetto f.do) incentivi come stabiliti dal “Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all’art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.” approvato con Delibera del CdA n.19 del 15.10.2020, per complessivi € 1.107,03.
L’art.13 comma 1 del suddetto Regolamento riporta:

Art. 13. Coefficienti di ripartizione dell’incentivo all’interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell’incentivo sono attribuiti fra i diversi ruoli nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, e definiti in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

Prestazione	Percentuale
1) Responsabile unico del procedimento e collaboratori	35%
2) Programmazione della spesa (solo per investimenti)	2%
3) Predisposizione e controllo delle procedure di bando	15%
4) Direzione dell’esecuzione	28% da ripartire fra direttore esecuzione e suoi collaboratori
4-bis) Verifica di conformità	20%
Totale servizi/forniture	100%

Il totale di € 1.107,03 è così determinato:

- Servizi di pulizia, sanificazione e servizi ausiliari € 1.107,03;

Come previsto dall’art. 15 comma 5 del “Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all’art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.” “Qualora una prestazione venga svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, ecc.), compete al RUP attestare il ruolo e il livello di partecipazione svolti dagli altri soggetti assegnati alla funzione e indicare, all’interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno. In assenza di collaboratori o altre figure richieste per l’attività specifica, la totalità della quota viene corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell’attività.”

La ripartizione all’interno del “gruppo lavoro” viene comunque determinata in base ai compiti svolti e alle responsabilità.

“Servizi di pulizia, sanificazione e servizi ausiliari” :

4)-DEC Gruppo:

per Cra Rimini RAA e F.F.RAA 60% suddiviso in tre quote uguali (20% a testa);

per Cra Verucchio Responsabile Servizi Valmarecchia PO 40%.

4-bis)-Responsabile Servizi alla Persona PO

Si precisa che l'elargizione degli incentivi per funzioni tecniche è subordinata alla preventiva verifica dei requisiti necessari e che tutto ciò che non verrà distribuito relativamente alla suddetta parte variabile del Fondo 2022, riconfluirà a Bilancio come previsto dalla normativa.

Si determina quindi un **Fondo Risorse decentrate anno 2022 (parte fissa € 381.972,97 + parte variabile € 8.796,53) quantificata complessivamente in € 390.769,50.**

Quindi il Fondo Risorse per la contrattazione integrativa anno 2022 (parte fissa + parte variabile), in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali (ex Comparto Regioni e Autonomie Locali), per l'anno 2022 è stato quantificato dall'ASP Valloni Marecchia con Determina del Settore Affari Generali e Patrimonio – Ufficio Gestione Risorse Umane n.20 del 20.12.2022 in € 390.769,50:

DESCRIZIONE	IMPORTO Annuo
Risorse stabili - Importo unico consolidato Fondo anno 2018 (Art.67 c.1 CCNL 21.05.2018)	360.787,74
Art.67 comma 2 lett. a) del CCNL 21.05.2018 (€ 83,20)	7.654,40
Art.67 comma 2 lett. b) del CCNL 21.05.2018	3.971,83
Art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (cessati 1.4.16 - 31.12.2021)	1.869,50
Quota art.79 c.1 lett.b) e c.5 CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2022	7.689,50
TOTALE RISORSE FISSE, CERTE, STABILI FONDO 2022	381.972,97
Quota art.79 c.1 lett.b) e c. 5 CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2021	7.689,50
Quota art.67 c.3 lett.c) ccnl 22.05.2018 (incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 e ss.mm.ii.)	1.107,03
TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2022	8.796,53
TOTALE RISORSE DECETRATE (FISSE+VARIABILI) 2022	390.769,50

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte certa, stabile consolidata “annua” del Fondo 2022 risulta pari a € 381.972,97.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse Variabili	8.796,53
Totale Risorse Variabili	8.796,53

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Nessuna.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale risorse fisse, certe, stabili	381.972,97
Totale risorse variabili	8.796,53
residui anni precedenti	0,00
Totale fondo 2022 (fisse+variabili)	390.769,50

L'ammontare annuo del Fondo Risorse decentrate anno 2022 (parte fissa € 390.769,50 + parte variabile € 8.796,53) risulta quantificata complessivamente in € 390.769,50.

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto alcune voci in quanto hanno natura obbligatoria o discendono dall'applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro o sono già state negoziate in precedenza. Tali voci per l'anno 2022 sono relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di turno (art.23 CCNL 21.05.2018, poi sostituito dall'art.30 CCNL 16.11.2023), reperibilità, compensi (art.24 CCNL 14.09.2000) (anno 2022 e arr. 2019-2020-2021 ccnl 16.11.2023)	67.569,28
Progressioni economiche orizzontali storiche (quota complessiva, comprensiva sia della quota a carico f.do, che della quota "ex" carico bilancio)	128.893,05
Indennità servizi educativi	13.289,98
Indennità di funzione ex ottava q.f. (D3)	0,00
Indennità di comparto (quota complessiva, comprensiva sia della quota a a carico f.do pari a € 30.221,85, che della quota "ex" carico bilancio pari a € 3.170,85)	33.392,70
Totale	243.145,01

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo annuale

Descrizione	Importo
Indennità Particolari Responsabilità (art.70-quinques c.1 CCNL 21.05.2018)	6.383,25
PEO 2022	10.892,15
Produttività (art.68 c.2 lett. a) e b) e art. 69 CCNL 21.05.2018)	129.242,06
Totale Utilizzo risorse fisse, certe e stabili Fondo 2022 + Risorse variabili per quorta anno 2021 art.79 c.1 lett.b) CCNL 16.11.2022	146.517,46
Art.68 c.2 ccnl 216/2018 - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67 c.3 lett c)	0,00
Totale Utilizzo risorse Fondo 2022 (fisse + variabili)	146.517,46

Art.68 c.2 CCNL 2016/2018 – lett. g) : Le parti definiscono dettagliatamente i criteri relativi alla distribuzione degli incentivi tecnici art.67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018, precisando che l'elargizione degli incentivi per funzioni tecniche è subordinata alla preventiva verifica dei requisiti necessari e che tutto ciò che non verrà distribuito relativamente alla suddetta parte variabile del Fondo 2022, riconfluirà a Bilancio come previsto dalla normativa.

Non essendo stata ultimata la procedura, non si dà seguito al pagamento di tali compensi. Pertanto, come previsto dalla normativa, la somma pari a € 1.107,03 riconfluirà a Bilancio.

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto decentrato	243.145,01
Somme regolate dal contratto decentrato – utilizzo risorse fisse	138.827,96
Somme regolate dal contratto decentrato – utilizzo risorse variabili	7.689,50
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	389.662,47

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse fisse, certe e stabili annue ammontano a € 381.972,97.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs.150/2009

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2022 (a decorrere dal 01.01.2022) è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Il principio è garantito dal fatto che il personale interessato deve possedere le seguenti caratteristiche, come da:

- il verbale di approvazione dei criteri di valutazione sottoscritto per l'ASP Valloni Marecchia dalle parti in data 27.12.2018 prot. 0005167/27.12.2018, e recepito dal CDA con deliberazione n. 50 del 14.12.2018, che tiene conto sia del "merito individuale" che dell' "anzianità nel profilo ricoperto"

I Criteri di Valutazione, ossia i requisiti indispensabili ai fini dell'accesso alla graduatoria, sono i seguenti:

- la "scheda per la valutazione della prestazione individuale" dell'anno precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico anno 2021) deve riportare un punteggio totale superiore o uguale a 7 ($\geq$ di 7);
- essere in possesso di almeno due valutazioni della prestazione individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico negli anni 2019-2020-2021);
- assenza di procedimenti disciplinari (escluso il rimprovero verbale) nel biennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico 2020 e 2021);
- aver maturato almeno 2 anni ($>$ o $=$ 24 mesi) di servizio nella posizione economica di appartenenza;
- aver effettuato almeno un totale di 1.500 ore di presenza ordinaria "effettivamente lavorata" nel biennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico 2020 e 2021), adeguatamente riproporzionata nel caso di lavoro part-time

Al fine di omogeneizzare le valutazioni effettuate dalle diverse Posizioni Organizzative, le risultanze delle valutazioni delle prestazioni individuali verranno precedentemente e annualmente standardizzate.

Ai fini della stesura della graduatoria, si terrà conto delle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (precedentemente annualmente standardizzate) e dell'esperienza professionale data dall'anzianità di servizio maturata all'interno del "profilo ricoperto". Successivamente, verrà attribuito un peso pari a "2" per il merito (media aritmetica della valutazione del triennio precedente) e un peso pari a "1" per l'esperienza (anzianità nel profilo ricoperto), riproporzionandoli sul punteggio massimo (si assegna punteggio 1 al massimo di "esperienza" e punteggio 2 al massimo punteggio medio raggiunto; la graduatoria si ottiene dalla somma dei punteggi così parametrati, partendo da un valore massimo di 3; si considerano 3 decimali).

In caso di parità di punteggio, la priorità sarà data al punteggio della media della valutazione individuale più alta; in caso di ulteriore parità si procederà per anzianità nella categoria di appartenenza; in caso di ulteriore parità si darà la precedenza all'anzianità di servizio.

Viene comunque rispettato sia il limite del 50% degli "aventi diritto" che il limite del 35% del personale in servizio al 31.12.2021.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione Integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2021	Anno 2022	Differenza 2021 – 2020
Risorse stabili - Importo unico consolidato Fondo anno 2018 (Art.67 c.1 CCNL 21.05.2018)	360.787,74	360.787,74	0
Art.67 comma 2 lett. a) del CCNL 21.05.2018 (€ 83,20)	7.654,40	7.654,40	0
Art.67 comma 2 lett. b) del CCNL 21.05.2018	3.971,83	3.971,83	0
Art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (cessati 1.4.16 - 31.12.2019/31.12.2021)	1.240,04	1.869,50	+629,46
Quota art.79 c.1 lett.b) e c.5 CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2022	0,00	7.689,50	+7.689,50
Totale Risorse fisse, certe, stabili Fondi 2021-2022	373.654,01	381.972,97	+8.318,96
Quota art.79 c.1 lett.b) e c. 5 CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2021	0,00	7.689,50	+7.689,50
Art.67 c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 – su fondo 2021-2022	25.718,11	1.107,03	-24.611,08
Residui anni precedenti	0	0	0
Totale Risorse variabili Fondi 2021-2022	25.718,11	8.796,53	-16.921,58

Le differenze nelle “risorse fisse, certe, stabili” sono dovute a:

- per € 629,46, è dovuta all'applicazione della norma prevista dall'art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio al 31.12 dell'anno precedente, ossia al 31.12.2021);
- per € 7.689,50, è dovuta all'applicazione della norma prevista dall'art.79 c.1 lett.b) e c.5 CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2022

Le differenze nelle “risorse variabili” sono dovute a:

- per € 7.689,50, è dovuta all'applicazione della norma prevista dall'art.79 c.1 lett.b) e c. 5 CCNL CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2021, ed è destinata al pagamento degli arretrati per indennità di turno e maggiorazioni orarie, relativi agli anni 2019-2020-2021, come previsto dal CCNL 16.11.2022, corrisposti negli stipendi di dicembre 2022.
- per € 1.107,03, è dovuta all'applicazione delle norme previste dall'art.67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 e ss.mm.ii. e relativo Regolamento), che vede destinato nell'anno 2022 un minor importo rispetto a quello del 2021. Non essendo stata ultimata la procedura, non si darà seguito al pagamento di tali compensi, che pertanto, come previsto dalla normativa, riconfluiranno a Bilancio.

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.

Il Sistema contabile dell'ASP prevede la predisposizione di un bilancio annuale economico preventivo, composto da un conto economico preventivo e un documento di budget che rappresenta

in termini analitici i risultati attesi. A controllo e verifica di quanto previsto, un sistema di contabilità analitica consente il controllo economico-gestionale.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate trovano capienza nel conto economico alla voce B.9 Salari e stipendi e alla voce B.13 Altri accantonamenti

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il Fondo 2022 corrisponde per la parte fissa, certa e stabile a quello dell'anno 2021, al quale sono state aggiunte

- le risorse previste dall'art.67 comma 2 lettere c) del CCNL 21.05.2018 relative all'anno precedente (sono così state considerate le RIA e gli assegni ad personam del personale cessato nel periodo 1.4.2016-31.12.2021), quantificato in € 1.869,50;

- le risorse previste dall'art.79 c.1 lett. b) e c.5, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018 (pari a 91 dipendenti) , per un totale di € 7.689,50 per l'anno 2022.

Nella Fondo 2022 parte variabile sono presenti, a differenza del Fondo parte variabile 2021, le seguenti risorse:

- risorse variabili come previste dall' art.67 c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 (Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 e ss.mm.ii.), per € 1.107,03. Il Fondo 2022 parte variabile deriva dall'importo previsto sulla base dell'art.67 c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 (Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 e ss.mm.ii. e relativo Regolamento);
- risorse variabili previste dall'art.79 c.1 lett.b) e c. 5 CCNL CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 sul pers. al 31.12.2018 pari a 91 dip.) anno 2021, per € 7.689,50

Si determina quindi un **Fondo Risorse decentrate anno 2022 (parte fissa € 381.972,97 + parte variabile € 8.796,53) quantificato complessivamente in € 390.769,50.**

Rispetto agli anni precedenti:

Il Fondo 2021 corrisponde per la parte fissa, certa e stabile a quello dell'anno 2020, al quale sono state aggiunte le risorse previste dall'art.67 comma 2 lettere c) del CCNL 21.05.2018 relative all'anno precedente (sono così state considerate le RIA e gli assegni ad personam del personale cessato nel periodo 1.4.2016-31.12.2020).

Nella Fondo 2021 parte variabile sono presenti, a differenza del Fondo parte variabile 2020, risorse variabili come previste dall' art.67 c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 (Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 e ss.mm.ii.). Il Fondo 2021 parte variabile deriva dall'importo previsto sulla base dell'art.67 c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 (Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 e ss.mm.ii. e relativo Regolamento).

Si determina quindi un Fondo Risorse decentrate anno 2021 (parte fissa € 373.654,01 + parte variabile € 25.718,11) quantificata complessivamente in € 399.372,12.

Il Fondo 2020 parte fissa, certa e stabile deriva dall'importo unico consolidato del Fondo dell'anno 2019 al quale sono state aggiunte le risorse previste dall'art.67 comma 2 lettere a) b) c) del CCNL 21.05.2018 (periodo 1.4.2016-31.12.2019).

Il Fondo 2019 deriva dall'importo unico consolidato del Fondo dell'anno 2018 al quale sono state aggiunte le risorse previste dall'art.67 comma 2 lettere a) b) c) del CCNL 21.05.2018 (periodo 1.4.2016-31.12.2020).

Il Fondo dell'anno 2018, deriva dall'importo unico consolidato determinato ai sensi dell'Art.68 c. 1 CCNL 21.05.2018 che ha aggiunto al Fondo 2017 (annualizzato rispetto a quello del 2016, anno in cui si è costituito il nuovo Ente in data 01.04.2016), le quote di peo 2017 e di comparto 2017, precedentemente conteggiate a carico del bilancio (sono state riportate all'interno del Fondo sia nelle entrate che nelle uscite).

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

Il totale del Fondo trova la copertura nelle seguenti voci, come stabilito con determina del Settore Affari Generali e Patrimonio – Ufficio Gestione Risorse Umane n.20 del 20.12.2022:

- € 241.972,97 nel mastro di raggruppamento B4009 Costo del Personale Dipendente all'interno dei conti specifici, più i relativi oneri e Irap all'interno dei conti specifici;
- € 140.000,00 (al netto di oneri) nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140102 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte fissa);
- € 52.500,00, relativi agli oneri a carico Azienda e Irap nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140102 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte fissa);
- € 7.689,50 (al netto di oneri) nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140103 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte variabile);
- € 2.614,50, relativi agli oneri a carico Azienda e Irap nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140103 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte variabile).
- € 1.107,03 (già comprensive di oneri) nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140103 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte variabile).

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (a carico bilancio) – CCNL 21.05.2018

Il Fondo delle Posizioni organizzative anno 2022 a carico bilancio, risulta complessivamente pari a € 41.250,00, in analogia agli anni 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016.

Sulla base del CCNL 21.05.2018 l'ASP ha proceduto ad approvare:

- il Regolamento recante metodologia per la graduazione delle Posizioni Organizzative nonché la definizione dei criteri generali per il conferimento dei relativi incarichi approvato dal CDA con deliberazione n. 31 del 27.09.2018, che prevede all'art.5 dello stesso Regolamento, sulla base di quanto previsto dall'art.15 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, di destinare l'85% del Fondo PO complessivo alle Retribuzioni di Posizione e il 15% alle Retribuzioni di Risultato;
- il Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 approvato dal CDA con deliberazione n. 20 del 15.10.2020;
- il Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 22.12.2020 n. 28 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del "contratto collettivo decentrato integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa" ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v del CCNL 21 maggio 2018 in data 22.12.2020 che prevede che "sono oggetto di contrattazione integrativa (...) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa";

Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità vengono determinate nella misura massima dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018 (corrispondenti a € 35.000,00 per l'anno 2022). La parte rimanente delle predette risorse (15% pari a € 6.250,00 per l'anno 2022) viene destinata al finanziamento della retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità, in analogia all'anno 2019, 2020 e 2021.

Il totale del Fondo trova la copertura nelle seguenti voci, come stabilito con determina del Settore Affari Generali e Patrimonio – Ufficio Gestione Risorse Umane n.19 del 20.12.2022:

- € 35.000,00 nel mastro di raggruppamento B4009 Costo del Personale Dipendente all'interno dei conti specifici, più i relativi oneri e Irap all'interno dei conti specifici;
- € 6.250,00 (al netto di oneri) nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140102 Debiti per miglioram.e efficienza serv.);
- € 2.250,00, relativi agli oneri a carico Azienda e Irap nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140102 Debiti per miglioram.e efficienza serv.).

Rimini, 03 novembre 2023



Il Responsabile

Dot.ssa Sofia Catania