

Prot.n. 0004386/21.10.2024

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria 2023

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo.
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento del contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n.165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012.
COMPETENZA	Responsabile Settore Affari Generali e Patrimonio

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL 16.11.2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023 ASP Valloni Marecchia.

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	CCDI 22.12.2022 Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2023.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Catania Sofia – Responsabile Affari Generali e Patrimonio ASP Valloni Marecchia Componente : Graziani Manuela – Responsabile Servizi alla Persona ASP Valloni Marecchia Componente : Casadei Massimo – Responsabile Settore Finanziario ASP Valloni Marecchia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Modalità di destinazione e utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023 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. 6 del 17.03.2023 è stato aggiornato il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025". Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ASP Valloni Marecchia n. 1 del 26.01.2024 è stato aggiornato il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026".

		<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>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</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>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).</p>
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 2023, definisce le modalità di utilizzo delle risorse decentrate (CCNL 16.11.2022) – anno 2023 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 2023 in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, viene di seguito indicato:

- Indennità di turno e maggiorazioni orarie	€ 105.828,36
- Indennità di funzione ex ottava q.f. (D3)	€ 0,00
- Progressioni economiche orizzontali storiche (quota complessiva)	€ 119.264,79
- Indennità servizi educativi	€ 11.516,65
- Indennità di comparto (quota complessiva)	€ 36.502,33
- Differenziale ex B1/B3 D1/D3 01.04.2023-31.12.2023 art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022	€ 27.889,29

Le parti, quindi, hanno fissato criteri ed entità per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anno 2023 relativamente ai seguenti istituti:

- PEO: richiamando integralmente quanto già previsto nel CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023, precedentemente autorizzato con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023, si è deciso di "riservare" preventivamente all'istituto delle "Progressioni economiche" le risorse necessarie per garantire il passaggio di un max di dipendenti pari al 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti (arrotondato all'unità inferiore se il decimale risulta < 0,50 e all'unità superiore se il decimale risulta >= 0,50), e comunque per un importo max <= di € 15.000,00, tenendo conto del limite del 35% del numero dei dipendenti in servizio nell'anno precedente alla decorrenza delle progressioni stesse (per le

progressioni dal 1.1.2023, il personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2022 risulta pari a 45); tale importo verrà decurtato dal Fondo (parte fissa).

I dipendenti "aventi diritto" per i quali non sono disponibili tre valutazioni predisposte dall'ASP, saranno collocati in fondo alla graduatoria. Nel rispetto della graduatoria "complessiva" per ente che coinvolge per l'anno 2023 n.28 "aventi diritto", il 50% complessivi/per area riguarderà complessivamente n.14 dipendenti, di cui n.7 dipendenti nell'area degli Operatori esperti su 15 "aventi diritto", n. 2 dipendenti nell'area degli Istruttori su 4 "aventi diritto" e n.5 dipendenti nell'area dei Funzionari ed E.Q. su 9 "aventi diritto", per un importo complessivo che considerato già il tempo pieno/part-time, viene stimato in € 12.854,17.

- Indennità di Responsabilità (art. 80 c.2 lett.e) e art.84 CCNL 16.11.2022), si confermano anche per l'anno 2023, per una somma totale di € 6.800,00, riproporzionate sui part-time in € 6.383,25;
- Produttività, per una somma totale di circa € 100.412,14 (importo comprensivo del premio art.81 CCNL 16.11.2022).

Le parti, con CCDI del 30.11.2023 Prot.n.0005777/30.11.2023, precedentemente autorizzato con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023, 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.80 c.2 lett. g) CCNL 16.11.2022, ossia i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67 c.3 lett c).

L'importo da distribuire nell'anno 2023, sulla base della determina n.112/10.10.2024 e delle schede incentivo predisposte dai RUP e protocollate agli atti ai nn. 0004378-0004379-0004380 del 21.10.2023, risulta pari a € 1.010,93 (comprensivi di oneri).

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 2023
Indennità di turno, disagio (per reperibilità), rischio, maggiorazioni orarie 2023	105.828,36
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)	119.264,79
PEO 2023	12.854,17
Indennità servizi educativi	11.516,65
Indennità di comparto (quota complessiva, comprensiva sia della quota a carico f.do pari a € 33.036,16, che della quota "ex" carico bilancio pari a € 3.466,17)	36.502,33
Indennità Particolari Responsabilità	6.383,25
Produttività collettiva *	60.247,28
Produttività Individuale (importo comprensivo dei premi indiv. art.69 ccnl 21.05.18, sostituito dall'art.81 ccnl 16.11.2022)*	40.164,86
Totale Utilizzo Risorse fisse certe stabili F.do 2023	420.650,98
Art.80 c.2 lett. g) CCNL 16.11.2022 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)	1.010,93
Totale Utilizzo Risorse Fondo 2023 (fisse + variabili)	421.661,91

C) Effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 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 2023.

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 sistema di valutazione esistente è stato confermato con CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023, precedentemente autorizzato con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023.

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;
- 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;
- l'Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2022, sottoscritto in data 22.12.2022 con l'ASP Valloni Marecchia;
- 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;
- il CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023, precedentemente autorizzato con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023, relativo a "Approvazione Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree; Convalida delle vigenti: Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, Differenziazione del premio individuale, CCDI avente ad oggetto la definizione

dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione”.

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 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, come da CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023.

In ottemperanza a quanto previsto dall' art. 81 del CCNL 16.11.2022 e in base a quanto previsto dal CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023, come già attuato per gli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, anche per l'anno 2023, ai primi due dipendenti a tempo indeterminato che raggiungeranno il punteggio di valutazione individuale più alto nell'anno 2023 (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 del personale a tempo indeterminato (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. Nel caso di “parità di punteggio” fra più dipendenti, il premio individuale complessivamente previsto sarà ripartito fra i dipendenti.

Si confermano gli “istituti” attualmente presenti c/o l'ASP Valloni Marecchia, ossia indennità di turno art. 30 CCNL 16.11.2022, compensi di cui all'art.24 comma 1 del CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art.14 CCNL 5.10.2001, 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 (art.84 CCNL 16.11.2022).

Tutti gli istituti sopra menzionati, unitamente alle progressioni orizzontali e indennità di comparto, verranno decurtati del Fondo (parte fissa), come previsto dall'art. 80 CCNL 16.11.2022.

Le parti richiamano integralmente quanto già previsto nel CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023, precedentemente autorizzato con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023 e si danno reciprocamente atto che è opportuno continuare il percorso relativo alla politica 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.

Il personale a tempo indeterminato “interessato” alle progressioni dovrà essere in servizio alla data del 31.12.2022 e del 01.01.2023 ed essere in possesso dei requisiti al 31.12.2022.

Si decide di “riservare” preventivamente all'istituto delle “Progressioni economiche” le risorse necessarie per garantire il passaggio di un max di dipendenti pari al 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti (arrotondato all'unità inferiore se il decimale risulta $< 0,50$ e all'unità superiore se il decimale risulta $\geq 0,50$), e comunque per un importo max \leq di € 15.000,00 , tenendo conto del limite del 35% del numero dei dipendenti in servizio nell'anno precedente alla decorrenza delle progressioni stesse (per le progressioni dal 1.1.2023, il personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2022 risulta pari a 45); tale importo verrà decurtato dal Fondo (parte fissa).

I dipendenti "aventi diritto" per i quali non sono disponibili tre valutazioni predisposte dall'ASP, saranno collocati in fondo alla graduatoria. Nel rispetto della graduatoria "complessiva" per ente che coinvolge per l'anno 2023 n.28 "aventi diritto", il 50% complessivi/per area riguarderà complessivamente n.14 dipendenti, di cui n.7 dipendenti nell'area degli Operatori esperti su 15 "aventi diritto", n. 2 dipendenti nell'area degli Istruttori su 4 "aventi diritto" e n.5 dipendenti nell'area dei Funzionari ed E.Q. su 9 "aventi diritto", per un importo complessivo che considerato già il tempo pieno/part-time, viene stimato in € 12.854,17.

Le progressioni del personale a tempo indeterminato "escluso" per l'anno 2023 dalla suddetta graduatoria, vengono rinviate all'anno 2024 sulla base di successivi accordi, subordinatamente alla verifica dei requisiti indispensabili stabiliti come criteri di valutazione e alle eventuali modifiche dei CCNL vigenti.

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 2023 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:

- La tempestiva disponibilità e correttezza delle informazioni riguardanti i pagamenti effettuati, la non liquidità delle fatture, la comunicazione della data di scadenza effettiva e delle cause di sospensioni che interrompono il decorrere del tempo di pagamento, sono essenziali per consentire al sistema PCC l'elaborazione di indicatori attendibili per la valutazione del livello e della dinamica dei tempi di pagamento e dello stock di debiti commerciali pregressi delle Pubbliche Amministrazioni. L'ufficio di ragioneria dovrà riorganizzare la propria attività al fine di procedere all'aggiornamento tempestivo dei dati e all'implementazione delle informazioni nel sistema PCC (Piattaforma Crediti Commerciali) a cui sono soggette anche le ASP. L'aggiornamento tempestivo dei dati è essenziale considerato che le analisi e rendicontazioni sui tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni sono elaborate e pubblicate dal sistema PCC con cadenza trimestrale.

- Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologia e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, le amministrazioni pubbliche individuano obiettivi formativi di carattere generale rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali. Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, l'ASP si dovrà registrare sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica individuando e abilitando i dipendenti amministrativi da avviare all'attività formativa. Entro 6 mesi dalla registrazione in piattaforma l'ASP dovrà assicurare il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti amministrativi.

- Risultati attesi:

Aggiornamento tempestivo dei dati relativi al pagamento delle fatture sulla Piattaforma dei Crediti Commerciali al fine del calcolo trimestrale, da parte della Piattaforma, dell'indice di tempestività

dei pagamenti e dello stock del debito. Dati che l'Asp dovrà pubblicare nel proprio Sito Istituzionale alla voce "Amministrazione trasparente".

Abilitazione nella piattaforma "Syllabus" dei dipendenti amministrativi da avviare all'attività formativa e avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti amministrativi.

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

- Obiettivo 1: Qualificazione e sviluppo dei servizi e degli interventi
- Progetto: Nel corso del 2023 verranno effettuate 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.
- 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 2023 verranno effettuate 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 realizzazione di un progetto legato alla riapertura della CRA dopo la pandemia, con iniziative che coinvolgono gli ospiti i famigliari e gli operatori.
- 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. Realizzare in CRA delle iniziative che permettono di stare insieme.

SETTORE AFFARI GENERALI E PATRIMONIO

- Obiettivo 1: Qualificazione e sviluppo dei servizi e degli interventi
- Progetto: analisi e studio della normativa contrattuale, adempimenti per le assunzioni degli OSS, attuazione del nuovo ordinamento professionale, indizione delle nuove progressioni tra le aree di cui al CCNL 16.11.2022. Proseguimento del percorso di valutazione e autovalutazione della qualità dei servizi educativi al fine di completare il processo di accreditamento secondo la Direttiva Regionale n.704/2019
- Risultati attesi: analisi e studio della normativa contrattuale, adempimenti per le assunzioni degli OSS, attuazione del nuovo ordinamento professionale, indizione delle nuove progressioni tra le aree di cui al CCNL 16.11.2022. Proseguimento del percorso di valutazione e autovalutazione della qualità dei servizi educativi al fine di completare il processo di accreditamento secondo la Direttiva Regionale n.704/2019

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

- Obiettivo 1: Progetti innovativi
- Progetto: Tra le riforme abilitanti del PNRR, che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea, è prevista fra le altre la "Riduzione dei tempi di pagamenti delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie". L'ASP Valloni Marecchia negli ultimi anni ha diminuito il tempo di pagamento delle fatture (indice di tempestività dei

pagamenti) ma deve procedere ancora a tale riduzione al fine di arrivare al pagamento delle fatture entro 30 gg dalla data di ricevimento. A tal fine occorre la collaborazione di tutti i settori dell'ASP: l'ufficio ragioneria dovrà procedere alla registrazione contabile delle fatture, alle procedure di controllo della regolarità contributiva e fiscale e infine al loro pagamento; l'ufficio approvvigionamenti dovrà occuparsi della comunicazione ai fornitori dei dati da inserire in fattura (CIG, CUP, eventuale numero di determina, ecc.); tutte le P.O. dovranno procedere, previo controllo, all'autorizzazione alla liquidazione delle fatture di propria competenza. I progetti di miglioramento riguardano il Progetto pluriennale Comfort e Sicurezza per la struttura della sede di via Di Mezzo, con interventi sull'area esterna e sulle infrastrutture tecnologiche di rete degli ambienti di vita della CRA. L'ASP, in accordo con il Comune di Rimini, ente capofila dell'ATS di Rimini, ha avviato due progetti finanziati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che riguardano interventi di ristrutturazione di edifici di proprietà dell'ASP per realizzare un complesso residenziale di alloggi con servizi per anziani non autosufficienti e degli alloggi per disabili che si inseriscono in percorsi di autonomia.

- Risultati attesi: Indice di tempestività dei pagamenti elaborato dalla Piattaforma dei crediti ad un valore di 0, realizzazione dei progetti pluriennali nel rispetto dei cronoprogrammi definiti.

PROGETTO TRASVERSALE AI SETTORI: FINANZIARIO, AFFARI GENERALI E PATRIMONIO

- Obiettivo 1: Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ASP

- Progetto: Adozione delle procedure amministrative e contabili finalizzate alla vendita al Comune di Rimini della piena proprietà dell'immobile denominato Palazzo Valloni.

- Risultati attesi: Completare entro il 31.12.2023 la procedura di alienazione del Palazzo Valloni al Comune di Rimini che intende avvalersi del diritto di opzione per l'acquisto della proprietà del suolo come indicato nell'atto a rogito Notaio Bernardi Fabbrani sottoscritto il 29/03/2016.

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**.

Ai fini della determinazione del “Fondo risorse decentrate” dell’anno 2023, 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 1.4.2016-31.12.2022, 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 2023,
 -all’implementazione come previsto dall’art.79 c.1 lett. d), per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all’art.76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (tab.D dal 1.1.2021 e posizioni economiche al 1.1.2021), per un totale di € 8.691,93 per l’anno 2023,
 -all’implementazione come previsto dall’art.79 c.1-bis, per un importo corrispondente alle differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1, in seguito all’entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (aprile 2023), per il periodo aprile-dicembre 2023, per un totale di € 29.986,08 per l’anno 2023,
 definendo così un importo complessivo del **Fondo Risorse decentrate fisse, certe e stabili anno 2023** pari a € **420.650,98**.

Vanno inoltre aggiunte nella **parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2023** complessivi € **3.074,90**, come previsto dall’art. 79 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022 (“risorse di cui all’art.67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018, fuori tetto fondo), per 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.

L’art.7 c.1 del suddetto Regolamento riporta:

Art. 7. Coefficienti di ripartizione dell’incentivo all’interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell’incentivo sono attribuiti fra i diversi ruoli del gruppo di lavoro, 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	26%
2) Programmazione della spesa per investimenti	2%
3) Verifica preventiva dei progetti	7%
3-bis) predisposizione e controllo delle procedure di bando	5%

4) Direzione lavori	45% (1) da ripartire fra direttore lavori e suoi collaboratori, coordinatore/i in materia di salute e di sicurezza (direttore operativo/i), e ispettori di cantiere
5) Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione, collaudo statico e collaudi tecnico funzionali	15% di cui il 5% al collaudo statico e ai collaudi tecnico funzionali se previsti, altrimenti l'intera quota sarà attribuita al collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione
Totale	100%

(1) - la quota del 45% è così suddivisa: 12% al coordinatore della sicurezza e i suoi collaboratori e 33% al direttore lavori e suoi collaboratori.

Il totale di € 3.074,90 è così determinato:

- Lavori di ristrutturazione Podere Turchetta (PNRR) € 1.074,90;
- Programma Confort e Sicurezza (sede Via di Mezzo n.1 Rimini) – Lavori di realizzazione servizi tecnologici, impianti elettrici, impianti segnalazione e rilevazione incendi € 1.000,00;
- Programma Confort e Sicurezza (sede Via di Mezzo n.1 Rimini) – Lavori di miglioramento e riqualificazione area verde e cortilizia € 1.000,00;

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.

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 2023, riconfluirà a Bilancio come previsto dalla normativa.

Si determina quindi un Fondo **Risorse decentrate anno 2023 (parte fissa € 420.650,98 + parte variabile € 3.074,90) quantificata complessivamente in € 423.725,88.**

Quindi il Fondo Risorse per la contrattazione integrativa anno 2023 (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 2023 è stato quantificato dall'ASP Valloni Marecchia con Determina del Settore Affari Generali e Patrimonio – Ufficio Gestione Risorse Umane n.191 del 20.12.2023 in € 423.725,88:

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 (differ.pos.econ.al 1.1.2018)	3.971,83
Art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (cessati 1.4.16 - 31.12.2022)	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.) a valere dal fondo 2021 - anno 2023	7.689,50
Quota art.79 c.1 lett.d) (differenz.increm.peo a regime 1.1.2021 per unità di personale al 1.1.2021) a valere dal fondo 2023 – anno 2023	8.691,93
Quota art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022 (differenz.base per accesso giuridico ex B3-D3 (B3/B1 – D3/D1) pers.al 01.04.2023) – quota riferita al periodo 1.4.2023-31.12.2023 - a valere dal fondo 2023	29.986,08
TOTALE RISORSE FISSE, CERTE, STABILI FONDO 2023	420.650,98
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.), come previsto dall'art.79 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022	3.074,90
TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2023	3.074,90
TOTALE RISORSE DECETRATE (FISSE+VARIABILI) 2023	423.725,88

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte certa, stabile consolidata “annua” del Fondo 2023 risulta pari a € 420.650,98.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse Variabili	3.074,90
Totale Risorse Variabili	3.074,90

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Nessuna.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale risorse fisse, certe, stabili	420.650,98
Totale risorse variabili	3.074,90
residui anni precedenti	0,00
Totale fondo 2023 (fisse+variabili)	423.725,88

L'ammontare annuo del Fondo Risorse decentrate anno 2023 (parte fissa € 420.650,98 + parte variabile € 3.074,90) risulta quantificata complessivamente in € 423.725,88.

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 2023 sono relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di turno (art.30 CCNL 16.11.2023), reperibilità, compensi (art.24 CCNL 14.09.2000)	105.828,36
Progressioni economiche orizzontali storiche (quota complessiva, comprensiva sia della quota a carico f.do, che della quota "ex" carico bilancio)	119.264,79
Differenziale ex B1/B3 e D1/D3 periodo 01.04.2023-31.12.2023 art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022	27.889,29
Indennità servizi educativi	11.516,65
Indennità di funzione ex ottava q.f. (D3)	0,00
Indennità di comparto (quota complessiva, comprensiva sia della quota a carico f.do pari a € 33.036,16, che della quota "ex" carico bilancio pari a € 3.466,17)	36.502,33
Totale	301.001,42

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo annuale

Descrizione	Importo
Indennità Particolari Responsabilità (art.80 c.2 lett.e) CCNL 16.11.2022)	6.383,25
PEO 2023	12.854,17
Produttività (art.80 c.2 lett. a) e b) e art. 81 CCNL 16.11.2022)	100.412,14
Totale Utilizzo risorse fisse, certe e stabili Fondo 2023	420.650,98
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) – risorse variabili F.do anno 2023	1.010,93
Totale Utilizzo risorse Fondo 2023 (fisse + variabili)	421.661,91

Art.80 c.2 lett.g) CCNL 16.11.2022: 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 2023, riconfluirà a Bilancio come previsto dalla normativa.

L'importo da distribuire nell'anno 2023, sulla base delle schede incentivo predisposte dai RUP e protocollate agli atti ai nn. 0004378-0004379-0004380 del 21.10.2024, risulta pari a € 1.010,93. Pertanto, come previsto dalla normativa, la differenza fra € 3.074,90 e € 1.010,93, 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	301.001,42
Somme regolate dal contratto decentrato – utilizzo risorse fisse	119.649,56
Somme regolate dal contratto decentrato – utilizzo risorse variabili	1.010,93
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	421.661,91

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 € 420.650,98.

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 2023 (a decorrere dal 01.01.2023) è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Il principio è garantito dal CCDI del 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023, precedentemente autorizzato con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023, che definisce i criteri per la progressione economica all'interno delle aree, come di seguito:

1. La progressione economica all'interno delle aree premia i dipendenti che hanno acquisito il maggior grado di competenza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area attraverso l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più differenziali stipendiali. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse destinate a tale istituto.

2. Concorrono alla progressione economica all'interno delle aree i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'ASP Valloni Marecchia, i dipendenti in comando, in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs.165/2001), in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022) o in distacco presso altre Amministrazioni o aziende nell'interesse dell'ASP stessa e i

dipendenti in distacco sindacale, ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione (non concorrono i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione economica si trovino in aspettativa sindacale). La selezione per l'attribuzione della progressione economica sarà avviata d'ufficio, pertanto coloro che non intendono partecipare alla selezione devono obbligatoriamente comunicarlo per iscritto all'ufficio personale entro 30 giorni dalla data di decorrenza della selezione (es. per la selezione all'1/1/2024, la comunicazione va trasmessa entro il 30/1/2024). Per la selezione all'1/1/2023 la comunicazione va inoltrata entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI normativo.

3. Per accedere alla selezione il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ASP deve possedere i seguenti requisiti indispensabili:

a) - aver maturato almeno 2 anni (> o = 24 mesi) di servizio nella ex "posizione economica" di appartenenza ovvero non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza di cui all'art.14 CCNL 16.11.2022. Ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata e dell'effettivo servizio a tempo indeterminato svolto da tale data fino alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre (alla quale il dipendente dovrà essere in servizio). Dal soddisfacimento di tale requisito, si prescinde esclusivamente nel caso di dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ASP alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dirette dipendenze dell'ASP stessa con rapporto di lavoro a tempo determinato nei sei anni consecutivi precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima area di inquadramento. Tale effettivo periodo è da intendersi altresì come "esperienza professionale" effettivamente maturata;

b) - assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (esclusi il rimprovero verbale e il rimprovero scritto) nel biennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico 2021 e 2022); ove siano in corso procedimenti disciplinari si procederà come disposto dal CCNL vigente.

4. Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree, i "Criteri di Valutazione", a decorrere dall'anno 2023, sono i seguenti:

- media delle ultime tre valutazioni della prestazione individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico per l'anno 2023, negli anni 2020-2021-2022) o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico predisposte dall'ASP stessa. Al fine di omogeneizzare le valutazioni dei dipendenti a tempo indeterminato effettuate dalle diverse Posizioni Organizzative, le risultanze delle valutazioni delle prestazioni individuali del suddetto personale verranno precedentemente e annualmente standardizzate fra le diverse Posizioni Organizzative e verrà quindi considerata la media delle tre valutazioni individuali annuali "precedentemente standardizzate".

- esperienza professionale maturata nel profilo professionale di riferimento od equivalente, tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturenti dall'applicazione di norme contrattuali;

5. Ai fini della stesura della "graduatoria" (avente validità "annuale"), si terrà conto delle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni, o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico, precedentemente annualmente standardizzate, e dell'esperienza professionale data dall'anzianità di servizio maturata all'interno del "profilo ricoperto" (intesa come permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione). Successivamente, verrà attribuito un peso pari a "2" per il merito (media aritmetica della valutazione del triennio precedentemente standardizzate - peso 0,667%) e un peso pari a "1" per l'esperienza (anzianità nel profilo ricoperto - peso 0,333%), 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 precedentemente standardizzata 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; in caso di ulteriore parità si darà la precedenza all’anzianità (di età).

Nel caso di dipendenti transitati in mobilità da altri Enti, il valore del punteggio riferito all’esperienza professionale maturata, è attribuito tenendo conto anche del periodo di servizio svolto presso l’Ente di provenienza nel medesimo profilo od equivalente e nella medesima posizione economica/differenziale stipendiale.

6. L’attribuzione dei differenziali stipendiali si configura come progressione economica all’interno delle aree (ex categorie), avviene mediante procedura selettiva attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL 16.11.2022, costituisce elemento di premialità della prestazione lavorativa e pertanto i differenziali stipendiali devono essere riconosciuti in modo selettivo.

Riguarda tutto il personale dipendente, compreso il personale titolare di incarico di elevata qualificazione/posizione organizzativa.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno e per ciascuna area è determinato in funzione delle risorse appositamente stanziato attraverso la contrattazione decentrata integrativa annuale per tale finalità.

Per l’anno 2023, il personale a tempo indeterminato “interessato” alle progressioni dovrà essere in servizio alla data del 31.12.2022 e del 01.01.2023 ed essere in possesso dei requisiti al 31.12.2022.

Si decide di “riservare” preventivamente all’istituto delle “Progressioni economiche” le risorse necessarie per garantire il passaggio di un max di dipendenti pari al 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti (arrotondato all’unità inferiore se il decimale risulta $< 0,50$ e all’unità superiore se il decimale risulta $\geq 0,50$), e comunque per un importo max \leq di € 15.000,00 , tenendo conto del limite del 35% del numero dei dipendenti in servizio nell’anno precedente alla decorrenza delle progressioni stesse (per le progressioni dal 1.1.2023, il personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2022 risulta pari a 45).

Nel rispetto della graduatoria “complessiva” per ente che coinvolge per l’anno 2023 n.28 “aventi diritto”, il 50% complessivi/per area riguarderà complessivamente n.14 dipendenti, di cui n.7 dipendenti nell’area degli Operatori esperti su 15 “aventi diritto”, n. 2 dipendenti nell’area degli Istruttori su 4 “aventi diritto” e n.5 dipendenti nell’area dei Funzionari ed E.Q. su 9 “aventi diritto”, per un importo complessivo che considerato già il tempo pieno/part-time, viene stimato in € 12.854,17.

Viene comunque rispettato sia il limite del 50% degli “aventi diritto” che il limite del 35% del personale in servizio al 31.12.2022.

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

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza 2023 – 2022
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 (differ.pos.econ.al 1.1.2018)	3.971,83	3.971,83	0
Art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (cessati 1.4.16 - 31.12.2021/31.12.2022)	1.869,50	1.869,50	0
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.)	7.689,50	7.689,50	0
Quota art.79 c.1 lett.d) (differenz.increm.peo a regime 1.1.2021 per unità di personale al 1.1.2021) a valere dal fondo 2023		8.691,93	+8.691,93
Quota art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022 (differenz.base per accesso giuridico ex B3-D3 (B3/B1 – D3/D1) pers.al 01.04.2023) – quota riferita al periodo 1.4.2023-31.12.2023 - a valere dal fondo 2023		29.986,08	+29.986,08
Totale Risorse fisse, certe, stabili Fondi 2022-2023	381.972,97	420.650,98	+38.678,01
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	0	-7.689,50
Art.67 c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 – su fondo 2021-2022	1.107,03	3.074,90	+1.967,87
Residui anni precedenti	0	0	0
Totale Risorse variabili Fondi 2022-2023	8.796,53	3.074,90	-5.721,63

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

- per € 8.691,93, è dovuta all'applicazione della norma prevista dall'art.79 c.1 lett.d) CCNL 16.11.2022, che prevede l'incremento del fondo nella parte stabile per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolato con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi (ossia peo a regime al 1.1.2021 per unità di personale al 1.1.2021);
- per € 29.986,08, è dovuta l'applicazione della norma prevista dall'art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022, che prevede l'incremento del fondo nella parte stabile con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art.13 c.1 (01.04.2023) di un importo pari alla quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (per l'anno 2023 quindi è stato considerato il periodo aprile-dicembre 2023 con riferimento al personale in servizio al 01.04.2023).

Le differenze nelle “risorse variabili” sono dovute a:

- per - € 7.689,50, è dovuta al fatto che l'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, poteva essere inserita solo nel F.do anno 2022;

- per € 1.967,87, 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 2023 un maggior importo rispetto a quello del 2022. Di tale importo previsto, saranno distribuiti € 1.010,93; la restante parte come previsto dalla normativa riconfluirà 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 2023 corrisponde per la parte fissa, certa e stabile a quello dell'anno 2022, al quale sono state aggiunte:

-le risorse previste dall'art.79 c.1 lett.d) CCNL 16.11.2022, che prevede l'incremento del fondo nella parte stabile per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolato con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi (ossia peo a regime al 1.1.2021 per unità di personale al 1.1.2021), quantificato in € 8.691,93;

-le risorse previste dall'art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022, che prevede l'incremento del fondo nella parte stabile con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art.13 c.1 (01.04.2023) di un importo pari alla quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (per l'anno 2023 quindi è stato considerato il periodo aprile-dicembre 2023 con riferimento al personale in servizio al 01.04.2023), quantificato in € 29.986,08.

Nella Fondo 2023 parte variabile sono presenti, a differenza del Fondo parte variabile 2022, 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 € 3.074,90. Il Fondo 2023 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 2023 (parte fissa € 420.650,98 + parte variabile € 3.074,90) quantificato complessivamente in € 423.725,88.**

Rispetto agli anni precedenti:

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) e 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).

Nella Fondo 2022 parte variabile sono presenti, a differenza del Fondo parte variabile 2021, 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. e relativo Regolamento) e 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.) relative all'anno 2021
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.

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. 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.191 del 20.12.2023:

- € 293.725,88 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;
- € 130.000,00 (al netto di oneri) nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140102 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte fissa);
- € 48.750,00, 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);
- € 3.074,90 (già comprensive di oneri) nel mastro di raggruppamento D2314 Debiti verso Personale Dipendente (23140103 Debiti per miglioram.e efficienza serv.) (parte variabile).

FONDO ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE CCNL 21.05.2018 – ELEVATE QUALIFICAZIONI CCNL 16.11.2022 (a carico bilancio)

Il Fondo delle Posizioni organizzative anno 2023 a carico bilancio, denominate all'art. 16 dal CCNL 16.11.2022 EQ Elevate Qualificazioni, risulta complessivamente pari a € 41.250,00, in analogia agli 2022, 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";

Sulla base del CCNL 16.11.2022 l'ASP con Delibera del CdA n.23 del 16.11.2023 ha autorizzato la firma del CCDI 30.11.2023 Prot. n.0005777/30.11.2023 avente ad oggetto "Approvazione Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree; Convalida delle vigenti: Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, Differenziazione del premio individuale, CCDI avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione".

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'ex art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, ora art. 17, comma 4 del CCNL 16.11.2022 (corrispondenti a € 35.000,00 per l'anno 2023). La parte rimanente delle predette risorse (15% pari a € 6.250,00 per l'anno 2023) viene destinata al finanziamento della retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità, in analogia all'anno 2019, 2020, 2021 e 2022.

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.190 del 20.12.2023:

- € 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, 21 ottobre 2024

Il Responsabile
Dott.ssa Sofia Catania



