

ASP AZALEA

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona del Distretto di Ponente

Sede legale: Corso Matteotti 124 - 29015 Castel San Giovanni (PC)

P.IVA 015388050335 - C.F. 91094630331

Tel. 0523882465 - Fax 0523882653 - Mail info@aspazalea.it - PEC aspazalea@pec.it

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALL'ACCORDO ANNUALE 2020 SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (PARTE ECONOMICA)

Art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. n° 165/2001

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 del D. Lgs. n° 165/2001.

Art. 40-bis comma 1 D. Lgs n° 165/2001

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

Art. 8 comma 6 CCNL 21/5/2018

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

La presente Relazione viene strutturata sulla base della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n° 25 del 19/7/2012, tenendo conto altresì della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n° 7 del 13/5/2010.

La Relazione si compone di quattro parti:

- 1) Parte generale - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCDI e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.
- 2) Modulo 1 - Costituzione del Fondo.
- 3) Modulo 2 – Illustrazione del CCDI.
- 4) Modulo 3 - Riassunto del Fondo e compatibilità.

Castel San Giovanni, 23/04/2021

IL DIRETTORE

(Mauro Pisani)

PARTE GENERALE

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCDI
e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

Data di sottoscrizione	Il CCI relativo al triennio 2019-2021 per la parte normativa è stato sottoscritto in data 19/12/2019, dopo una trattativa durata per tutto l'anno. Nella stessa seduta è stata sottoscritta anche l'intesa per la parte economica, relativa all'anno 2019. L'accordo sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2020 è stato sottoscritto in data 11/12/2020.
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 (parte normativa). Anno 2020 (parte economica).
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Mauro Pisani (direttore e presidente); Rossella Giacolini e Barbara Fantoni (componenti).
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL.
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL.
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente di ASP AZALEA.
Materie trattate dal contratto integrativo	Materie previste dall'art. 7 del CCNL 21/5/2018, oggetto di contrattazione integrativa.
Rispetto adempimenti procedurali	
Intervento dell'organo di controllo interno	E' da acquisire la certificazione dell'organo di controllo interno.
Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno	Verrà allegata la certificazione con la descrizione dei rilievi dell'organo di controllo interno.
Attestazione del rispetto di obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
Adozione del piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione CDA n° 6 del 23/4/2013 ed è in fase di aggiornamento.
Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è stato approvato con Decisione dell'Amministratore Unico n° 8 del 13/4/2016 ed è in fase di aggiornamento.
Assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, commi 6 e 8 del D. Lgs. N° 150/2009	Articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i) del D. Lgs. n° 33/2013. Gli obblighi di trasparenza vengono rispettati all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web aziendale.
Validazione della Performance da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano verrà sottoposto a validazione da parte dell'OIV.

MODULO 1
Costituzione del Fondo.

Il prospetto di calcolo del Fondo 2020 è stato elaborato definitivamente il 10/12/2020. Nella stessa data è stato elaborato il prospetto di utilizzo del Fondo 2020. Entrambi i documenti sono stati oggetto di esame nella riunione sindacale dell'11/12/2020.

Il Fondo per le risorse decentrate è stato costituito formalmente con determinazione n° 48 del 24/2/2021, che si allega alla presente Relazione.

La suddetta determinazione riporta i riferimenti contrattuali relativi alle diverse voci del Fondo, che è stato così determinato:

<i>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020</i>	
<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Importo unico consolidato ex art. 67, c. 1 CCNL 21/5/2018	566.496,00
Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica (art. 15 c. 5 CCNL 1998-2001 parte fissa)	84.000,00
Decurtazione parte fissa art. 23 c. 2 D. Lgs. n° 75/2017	-48.950,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 (dal 2015)	-83.793,00
Incremento ex art. 67, c. 2 lett. a) CCNL 21/5/2018	13.645,00
Incremento ex art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/5/2018	2.646,00
Totale risorse stabili	534.044,00
Totale risorse variabili	10.458,00
Totale	544.502,00

Modulo 2
Illustrazione del CCDI

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 per la parte normativa è stato sottoscritto definitivamente il 4/3/2020 ed è già stato illustrato nella Relazione tecnico finanziaria del 10/1/2020.

L'11/12/2020 è stato sottoscritto l'accordo annuale 2020 per la parte economica, che è stata così destinata:

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020	
Art. 17 CCNL 1/4/1999	
lett. a - (incentivazione produttività e miglioramento servizi)	
Performance individuale	29.895,50
Performance collettiva	29.895,50
lett. b - progressioni economiche nella categoria	43.500,00
lett. c - retribuzione posizione	0,00
lett. d - ind. turno	211.080,00
Ind. condizioni lavoro (ex festività infrasett. turnisti)	68.800,00
Ind. condizioni lavoro (ex ind. infermieristica)	34.500,00
Ind. condizioni lavoro (ex ind. disagio OSS domic.)	12.700,00
Ind. condizioni lavoro (ex ind. rischio)	1.100,00
Ind. condizioni lavoro (ex ind. Man. valori)	480,00
Ind. condizioni lavoro (ex pronta disp.)	17.500,00
lett. f - ind. specif. responsabilità cat. B-C	20.050,00
lett. g - specifiche disp. di legge	0,00
lett. h - CCIAA	0,00
lett. i - Comuni	0,00
Ris. variabili a specifica dest.	6.000,00
Indennità comparto fondo	69.000,00
Totale utilizzo (senza performance)	484.710,00
TOTALE UTILIZZO	544.501,00
<i>Diff. (performance)</i>	<i>-59.791,00</i>

Le regole per l'erogazione delle varie indennità sono rimaste le stesse rispetto all'anno 2019, essendo previste dalla parte normativa del CCDI 2019-2021:

NOTE	
1) Eliminato	Eliminato
2) Ind. condizioni lavoro (ex ind. infermieristica)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 10,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
3) Ind. condizioni lavoro (ex ind. OSS domiciliare)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 7,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
4) Ind. condizioni lavoro (ex ind. rischio)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,40 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
5) Ind. condizioni lavoro (ex ind. man. valori)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,55 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

6) Ind. condizioni lavoro (ex pronta disp.)	Le parti concordano nella predisposizione di apposito progetto riguardante le chiamate in servizio d'urgenza, che verrà liquidato con euro 30,00/giorno.
7) Ind. specif. responsabilità cat. B-C	L'indennità viene erogata a RAA e pers. amm.vo per euro 1.200,00/anno e a Cordinatori, Resp. Hospice, RAS per euro 2.500,00/anno. Si propone di aggiornare la base di calcolo a 3.000,00 euro annui dal 1.1.2019.
8) Risorse variabili a specifica destinazione	Progetto "Pippi" servizio sociale (finanziamento ministeriale).

Le previsioni aziendali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica un meccanismo basato su schede di valutazione individuale articolato sulle diverse figure professionali coinvolte, pur non essendo prevista alcuna erogazione di premi individuali e/o collettivi. Da chiarire a questo proposito che la grave situazione di crisi sanitaria da Covid-19 ha impiegato notevoli risorse umane e non è stato possibile adeguare i meccanismi di valutazione al nuovo CCDI, pertanto per il 2020 si proseguirà con le schede di valutazione già utilizzate negli anni precedenti.

In particolare sono oggetto di valutazione:

- per i titolari di posizione organizzativa: i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e alle condizioni organizzative; la capacità di promuovere e gestire innovazioni e criticità; la capacità di promuovere un clima positivo nel servizio e di gestire il tempo di lavoro proprio e dei collaboratori; la formazione, propria e dei collaboratori; la qualità personale specifica;
- per le figure professionali intermedie (cat. D senza posizione organizzativa; responsabili di reparti/nuclei): la conoscenza, comprensione, rispetto e capacità interpretativa di regole e disposizioni; l'autonomia di risultato; la capacità di coordinamento e collaborazione e la capacità d'iniziativa; le abilità comunicative con gli ospiti e gli utenti esterni; la conoscenza e l'applicazione dei protocolli e delle procedure in uso; la partecipazione agli incontri formativi;
- per le figure professionali di IP e TDR: condivisione degli obiettivi aziendali; capacità d'integrazione con gli operatori delle altre aree; partecipazione all'elaborazione dei PAI; capacità di accoglienza e di rilevazione dei bisogni degli ospiti; precisione e puntualità nel lavoro e nell'utilizzo degli strumenti; autonomia e disponibilità nell'affrontare le emergenze; interessamento e partecipazione alle attività formative;
- per gli operatori: grado di conseguimento degli obiettivi; rispetto delle metodologie lavorative; capacità di osservazione; presenza in servizio; capacità di relazione con gli ospiti e gli utenti esterni; partecipazione alle riunioni e alle attività formative.

Lo schema di CCDI non ha previsto nuove progressioni economiche.

Dalla sottoscrizione e dall'attuazione del CCDI ci si attende un incremento della produttività, sia in termini qualitativi, sia quantitativi. Ci si attende anche una condivisione degli obiettivi aziendali, soprattutto nei periodi di criticità.

Come per gli anni precedenti, il sistema di valutazione messo in atto consente al personale di avere un quadro di riferimento sui parametri di valutazione individuale. In questo modo, vengono escluse distribuzioni "a pioggia" delle risorse economiche e la valutazione della presenza in servizio, per alcune figure professionali, occupa una posizione limitata.

Il sistema di valutazione non ha inoltre prodotto contestazioni da parte del personale e delle organizzazioni sindacali, soprattutto dopo che i meccanismi di valutazione sono stati uniformati per le diverse sedi aziendali, derivanti dalle ex IPAB confluite in ASP Azalea.

Modulo 3

Riassunto del Fondo e compatibilità.

A fini puramente statistici, si riporta il numero complessivo dei dipendenti al 1/1/2020 e al 31/12/2020:

	01/01/2020	31/12/2020
Dipendenti tempo ind.	124	121
Dipendenti tempo det.	33	11
Comandati da altri enti	2	2
Somministrati	0	22

La normativa alla quale fa riferimento ASP per le assunzioni di personale viene così riassunta:

- l'art. 35 del D. Lgs. N° 165/2001 e s.m.i. ("Reclutamento del personale"), in particolare il comma 3, relativo ai principi ai quali devono attenersi le norme sul reclutamento;
- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. N° 165/2001 ("Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile");
- l'art. 114 del DPR n° 267 del 18/8/2000, come modificato dall'art. 4, comma 12 del D.L. 31/7/2013, n° 101, conv. In legge 30/10/2013, n° 125 e in particolare il comma 5-bis, nella parte in cui esclude dall'applicazione delle disposizioni di divieto e limitazioni sull'assunzione di personale le aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, servizi scolastici e per l'infanzia, culturali e farmacie;
- la deliberazione n° 490 del 14/12/2012 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia Romagna, con la quale si chiarisce che la suddetta disciplina derogatoria si applica anche alle ASP, in quanto costituite per la gestione di servizi sociali;
- l'art. 3 della legge regionale n° 12 del 26/7/2013 e in particolare il comma 2, che prevede che *"la normativa vigente stabilita in materia di esclusioni dai divieti e dalle limitazioni nell'assunzione di personale per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie e volta a garantire la continuità dei servizi nello svolgimento del ruolo, si applica anche alle ASP. Le conseguenti facoltà assunzionali si esercitano prioritariamente in favore delle posizioni addette ai servizi di cui al comma 1, nonché al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi del percorso di accreditamento dei servizi socio-sanitari e il mantenimento dei requisiti previsti dalle normative di settore, statale e regionale"*;
- l'art. 4, comma 12-bis del decreto legge 24/4/2014, n° 66, come introdotto dalla legge di conversione 23/6/2014, n° 89, che recita testualmente: *"12-bis. All'articolo 18 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, il comma 2-bis e' sostituito dal seguente: «2-bis. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1° gennaio 2014. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione";*

Il Fondo risorse decentrate trova copertura nel Bilancio di previsione 2020 alla voce "Competenze variabili" per 574,000,00 euro (voce di spesa B-9-A del conto economico).

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n° 75/2017:

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Occorre pertanto determinare se il Fondo 2020 rispetta questa disposizione di legge.

Calcolo del limite 2016.

Il primo limite è stato calcolato nella Relazione tecnico finanziaria al CCDI dell'anno 2017 in 511.703,00 euro. Tale importo si riferisce "all'importo delle competenze variabili effettivamente corrisposte al personale dipendente", in quanto tali somme sono state liquidate ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n° 165/2001 e in base alle disposizioni del CCNL, non essendo stato sottoscritto all'epoca alcun CCDI. A questo importo è necessario aggiungere altre due voci. La prima è quella del lavoro straordinario, che nel 2016 era stato quantificato in 7.387,00 euro. La seconda è relativa allo stanziamento in bilancio per la remunerazione delle posizioni organizzative, calcolata in 82.921,00 euro con la suddetta determinazione n° 118/2019. Il totale di queste tre voci è di 602.011,00 euro, che costituisce il limite suddetto.

<i>Fondo risorse decentrate 2020 (determinazione n° 48/2021)</i>		
A	Totale risorse stabili	534.043,00
B	Totale risorse stabili soggette al limite	522.211,00
C	Totale risorse variabili	10.458,00
D	Totale risorse variabili non soggette al limite	6.000,00
E	Fondo posizioni organizzative in enti senza dirigenza	79.800,00
	Totale B+E	602.011,00
	<i>Rispetto del limite 2016</i>	<i>SI</i>