

# CASA DI RIPOSO: OPERA PIA “RAGGIO DI SOLE”

(Sede Legale: via Sette Martiri, 48 -35143 PADOVA\_)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1.4.1999 ed artt. 7 e 8 del CCNL 21.5.2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. **Relazione illustrativa.**

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

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  |  | <b>Preintesa: 06/12/2022</b><br><b>Contratto: 27/12/2022</b>  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  |  | <b>Anno 2022</b>  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  |  | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Presidente: MAZZOLA MARIA LUISA (Segretario Direttore)<br>Componenti: SALVAGNINI ANDREA (Istruttore Direttivo Amministrativo)<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP,<br>Firmatarie della preintesa: CISL-FP<br>Firmatarie del contratto: CISL-FP   |
| <b>Soggetti destinatari</b>  |  | Personale non dirigente   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    |  | a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022.<br>b) Vengono trattate tutte le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste agli artt. 68 e 69 del CCNL 21.5.2018 con le risorse di cui all'allegato A “costituzione del fondo miglioramento efficienza servizi anno 2021”;<br>c) Risorse variabili da definirsi ogni anno: CCNL 21.5.2018 art.67, c.3 e c.4 ivi compresi gli Incentivi funzioni tecniche;<br>d) Attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a n. 2 unità di personale collocatesi in posizione utile nella graduatoria appositamente predisposta secondo le modalità definite in sede di accordo ed a seguito di specifica domanda di partecipazione alla procedura di selezione.<br>e) Per quanto riguarda il Progetto generale dell'Ente per l'anno in questione le parti hanno concordato gli obiettivi da realizzare. In esito alla preintesa la distribuzione della parte residua FMES 2022 (a titolo di produttività collettiva) viene concordata con il seguente criterio: 100% valutazione individuale con attribuzione del fondo incentivante su valutazione minima del 60% ed in proporzione sull'effettivo punteggio raggiunto;<br>. |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> | <b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b><br><b>Si, in data 6.12.2022</b>  |
|  |  | <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</b><br><b>Nessun rilievo</b>   |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>   | <b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b><br><b>Ultimo Piano approvato in data 29.04.2022 con D.C. n. 6</b>   |

|                                     |  |   |
|-------------------------------------|--|---|
|                                     | <b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | <b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b><br><b>Sostituito (in quanto adempimento abrogato) da Piano Triennale Prevenzione Corruzione approvato con D.C. n. 5 del 29.04.2022 ai sensi dell'art. 1 comma 8 della Legge n. 190/2012</b>                                     |
|                                     |  | <b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</b>  |
|                                     |  | <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b><br><b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 come da parere ANAC 26.11.2010; l'adempimento si intende comunque assolto tramite presentazione del rendiconto di gestione (Bilancio d'esercizio)</b> |
| <b>Eventuali osservazioni =====</b> |  |   |

**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

Viene esaminato dalle Parti il progetto per l'erogazione del salario accessorio a titolo di produttività Collettiva nell'importo disponibile alla chiusura dell'esercizio 2022 detratte le somme destinate al finanziamento della progressioni economiche orizzontali e viene concordata la distribuzione con la seguente percentuale:  
100% valutazione individuale con attribuzione del fondo incentivante su valutazione minima del 60% ed in proporzione sull'effettivo punteggio raggiunto.

Viene concordata la distribuzione del fondo in un'unica soluzione entro il mese di Aprile 2023.

Per quanto riguarda il Progetto generale dell'Ente per l'anno 2023 le parti ricordano gli obiettivi strutturali ed organizzativi da seguire, secondo quanto indicato nell'ultimo Documento di Programmazione triennale approvato relativo al periodo 2022-2024. Per quanto riguarda gli obiettivi specifici d'Area si rimanda al Documento di Sviluppo e Programmazione per il 2023, che sarà approvato come allegato al prossimo Bilancio di Previsione 2023.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo 2022.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui ai sotto riportati articoli si prevede la seguente utilizzazione complessiva delle risorse:

| Descrizione*  | Importo    |
|---|------------|
| Ex Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività collettiva ed individuale  | 3.738,37** |
| Ex Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche (maturate sino al 2021)   | 19.000,00  |
| Ex Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali dell'anno   | 1.000,00   |
| Incentivi funzioni tecniche ex art 113 D.Lgs 50/2016  | 7.687,00   |
| Indennità condizioni lavoro –art 70 bis CCNL 21.5.2018  | 11.500,00  |
| Indennità turno –art 17 lett d)   | 6.900,00   |
| Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità  | 6.150,00   |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) |            |
| Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità   |            |

|  |           |
|--|-----------|
| Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia |           |
| Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente    |           |
| Ex Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto                      | 8.300,00  |
| Somme rinviate   |           |
| Piani di razionalizzazione –art. 16 L. 111/2011                        |           |
| Totale   | 64.275,37 |

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

\*\* l'importo è il risultato della differenza tra le somme in costituzione del Fondo (parte stabile) pari ad € 56.588,37 e ed il totale risorse previste in utilizzo nella Parte Stabile pari ad € 51.850,00, decurtata la somma destinata alle progressioni orizzontali. Alla definizione di tale importo contribuiscono anche le economie “a consuntivo” delle iscritte nella “parte variabile” (stanziare in € 340,00 ed € 68,46).

#### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica un sistema di misurazione e valutazione delle performance fondato su schede di valutazione della performance organizzativa ed individuale ed i fondi incentivanti vengono distribuiti proporzionalmente alla valutazione stessa.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI 2022 prevede l'avvio della procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche al personale in possesso dei requisiti previsti sulla base di specifico avviso di selezione che sarà predisposto dall'Ente. Il personale inoltrerà specifica domanda di partecipazione alla selezione ed accederà alla progressione chi risulterà in posizione utile secondo la graduatoria- suddivisa per categorie - che sarà approvata con Determina, nei limiti del budget delle risorse stabili stanziare per il 2022 pari ad € 1.000,00.

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

L'attuazione del Documento di Sviluppo e Programmazione del 2022 e della correlata programmazione triennale, attraverso il miglioramento dei servizi e della produttività del personale, sono finalizzati a portare vantaggi per l'utenza e per tutti i portatori di interesse (famigliari, Comuni, Ulss, etc...).