

Preintesa per la definizione del fondo per le risorse decentrate anno 2022**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****Modulo I Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		Preintesa: 28.12.2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte datoriale: Direttore (Presidente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale dipendente di ruolo e a tempo determinato, personale comandato in entrata
Materie trattate dal contratto integrativo		Destinazione e distribuzione del fondo di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018: - destinazione parte stabile - destinazione parte variabile Progressioni Economiche Orizzontali Indennità condizioni di lavoro Indennità Specifiche Responsabilità Premi correlati alla performance
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano sanzione del divieto di erogazione della	- E' stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 31.01.2022 il Piano della performance per il triennio 2022-2024 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, concernente il piano degli obiettivi strategici 2022/2024; - E' stato aggiornato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 28.04.2022 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della

	retribuzione accessoria	trasparenza 2022-2024 previsto dal comma 2 dell'art.11 del D. Lgs. 150/2009; - Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27.01.2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 in aggiornamento del precedente .P.A.P.. - E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009. - La relazione della performance per l'anno 2021 è stata validata dall'O.I.V. ai sensi del comma 6 dell'articolo 14 del D. Lgs. 150/2009, come da Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 31.03.2022.
Eventuali osservazioni:		

Modulo II Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

A) Illustrazione di quanto disposto dall'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse economiche.

La preintesa sull'accordo concernente l'utilizzazione del fondo di produttività per il personale non dirigente dell'anno **2022**, sottoposta a certificazione, tiene conto in particolare della seguente normativa e relativi atti dell'Azienda, presupposti alla costituzione dello stesso:

- l'art. 23 comma 2 del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75, prevede che *"... 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."*

Il contratto tratta, nella sua articolazione, le seguenti materie:

1. **Risorse stabili:** vengono utilizzate in primis per il finanziamento delle destinazioni vincolate/storiche: progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto; e sono altresì destinate al finanziamento delle indennità fisse e ricorrenti: turno, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità. La parte stabile che si rende disponibile dopo le

destinazioni vincolate/storiche e le altre indennità fisse, viene destinata ai premi correlati alla performance.

2. **Turnazioni:** l'indennità viene riconosciuta in base a quanto previsto dall'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2018;
3. **Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori):** le indennità vengono riconosciute in base a quanto previsto dall'art. 70 bis del C.C.N.L. del 21.05.2018 e dal contratto collettivo integrativo aziendale 2019-2021;
4. **Indennità per Specifiche Responsabilità:** del personale delle categorie B, C e D, previste dall'art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 e dal contratto collettivo integrativo aziendale 2019-2021;
5. **Risorse variabili:** vengono destinate ai premi correlati alla performance ex art. 68, comma 2, lettere a) e b) CCNL 21.05.2018.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto definito ai punti precedenti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

CCNL	Riferimento	Descrizione	Importo
21.05.2018	Art. 68, comma 1	Progressioni economiche orizzontali	230.000,00
21.05.2018	Art. 68 comma 1	Indennità di comparto	50.000,00
21.05.2018	Art. 68 comma 2, lettera d)	Indennità di turno	30.000,00
21.05.2018	Art. 68 comma 2, lettera c)	Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	24.000,00
21.05.2018	Art. 68 comma 1	Indennità ex VIII q.f.	775,00
21.05.2018	Art. 70 quinquies	Indennità Specifiche Responsabilità	33.000,00
21.05.2018	Art. 67, comma 3, lettera e)	Lavoro Straordinario	26.551,00
21.05.2018	Art. 68, comma 2 lett. a), b)	Premi correlati alla Performance	263.079,30
21.05.2018	Art. 67, comma 3 lettera c)	Incentivi funzioni tecniche ex art. 113 d. lgs. 50_2016	69.978,28
		Totale uscite 2022	729.384,28

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 il sistema premiale dell'Azienda (approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 31 gennaio 2022).

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

Nell'anno di riferimento non sono previste nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo annuale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione dell'accordo, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance previsti nel piano degli obiettivi (Piano della Performance), ci si attende un incremento della produttività del personale. La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, sarà riscontrata dall' O.I.V. che dovrà validare la relazione sullo stato finale della performance di ciascun atto, in ordine al raggiungimento dei valori attesi/conseguiti, dei processi e dell'organizzazione nel suo complesso.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non si ritiene di aggiungere ulteriori informazioni.

Padova, lì 30 dicembre 2022

I DIRETTORE
Dott. Gabriele Verza

