

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento del contratto di secondo livello CDI 2022 dell'Ente di gestione delle Aree Protette dell'Appennino Piemontese.
9 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 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/
COMPETENZA	Parte pubblica
AUTORE	F.A. Annarita Benzo

ENTE DI GESTIONE AREE PROTETTE DELL'APPENNINO PIEMONTESE
15060 Bosio (AL)

Contratto collettivo decentrato integrativo

(Art. 9 del CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 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

Data di sottoscrizione	Preintesa 29/12/2022 Contratto 3/2/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Dott. Andrea De Giovanni – Direttore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Ente di gestione (Firmataria della preintesa) FP-CGIL (Firmataria della preintesa), FP-CISL, CSA regione e Autonomie Locali, UIL FPL, CISAL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022. b) Criteri e procedure per il riconoscimento di nuove progressioni economiche orizzontali.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI – PARERE FAVOREVOLE (prot. APAP 34 del 9/1/2022) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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? Trattasi di Ente strumentale della Regione Piemonte con struttura amministrativa di ridotte dimensioni, priva anche della figura dirigenziale. L'Ente risulta avere una struttura organizzativa e dimensionale assimilabile, in via interpretativa, ai piccoli Comuni (vedi nota Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte prot. APAP n. 144 del 31/1/2017). Per tali motivi l'Ente segue il Sistema di valutazione approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015, assegnando comunque al proprio personale sempre in via preventiva precisi obiettivi da raggiungere con successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato. La predetta procedura segue appositi Sistemi formalmente approvati dall'Ente
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con Decreto del Presidente n. 2 del 30/1/2023.
		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.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Trattandosi di Ente strumentale della Regione Piemonte le disposizioni in materia di merito e premi sono quelle di cui all'art. 37 della L.R. 23/2008, così come modificato dalla L.R. 7/2011 e circolare Regione Piemonte, prot. n. 2761/A16.01.A del 31/1/2017 (prot APAP144/2017).	
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

- Titolo I Viene identificato l'oggetto del contratto e l'ambito di applicazione.
- Titolo II Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili come da D.G.R. n. 40-6162 del 13 luglio 2013 e note prot. APAP n. 1514/2016, n. 71/2017 e n. 817/2018.
- Titolo III Vengono fissati i criteri e gli importi per la ripartizione e destinazione del fondo per la contrattazione integrativa (Fondo risorse decentrate e Fondo Area delle Posizioni Organizzative), nonché gli istituti contrattuali interessati a tale ripartizione.
- Titolo IV Vengono definiti i criteri di utilizzo di eventuali "economie accertate" sui diversi istituti contrattuali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 vengono destinate secondo la ripartizione indicata nel prospetto allegato 1).

C) effetti abrogativi impliciti

Il CDI 2022, sia per la parte normativa sia per la parte economica, dispone per l'anno di competenza 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 valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti dell'Ente (approvato con Decreto del Presidente n.16/2019).

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

Lo schema di CDI 2022 prevede l'istituzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

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

L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dal Direttore prima dell'erogazione, ai dipendenti dell'Ente, delle risorse. Per le categorie C e B è inoltre previsto un metodo di premialità legato alla presenza in servizio.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====