

Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale

C.I.S.A. 31

Città Metropolitana di Torino

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DELL'INTEGRAZIONE AL
CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNI 2019-2021**

ANNI 2020 - 2021

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'INTEGRAZIONE AL CONTRATTO

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		L'integrazione al contratto collettivo integrativo 2019 -2021 Biennio economico 2020 -2021 è stata sottoscritta il 10/11/2020
Periodo temporale di vigenza		Anni 2020 -2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore pro tempore del Consorzio Dott. Raffaello Barbieri: Presidente. Segretario Consortile pro tempore, Dott. Bruno Armone Caruso, componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dall'integrazione anno 2020 al contratto integrativo 2019 -2021 (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato; b) Progressioni economiche; c) Risorse decentrate anni 2020 -2021 d) Utilizzo risorse decentrate anno 2020
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? Sì, in data 29/10/2020
		L'organo di controllo non ha effettuato rilievi.
	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? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, che è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), è stato approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 21 del 23 luglio 2020. Con deliberazione n. 1 del 27/02/2020, però, lo stesso Consiglio ha autorizzato il (P.E.G.) provvisorio per l'esercizio 2020 e con successiva propria deliberazione n. 6 del 05/05/2020 ha approvato lo schema contabile del "Piano Esecutivo di Gestione" 2020/2022,

		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Si. Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27/02/2020 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</p> <p>Si, per quanto di competenza.</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>il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione della Performance per l'anno 2020 in data 26 giugno 2020, come risulta dal verbale acclarato al protocollo dell'Ente in data 29/06/2020, con il n. 2143.</p>

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

L'integrazione dell'anno 2020 al Contratto Integrativo 2019-2021, si articola in unico titolo composto da n. 5 articoli, da n. 2 allegati: l'allegato A e l'allegato B, che a sua volta è costituito da n. 3 documenti. Di seguito l'indice dell'integrazione al contratto decentrato:

TITOLO I - DISPOSIZIONI.....	2
Art. 1 Oggetto e obiettivi	2
Art. 2 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018).....	2
Art. 3 Progressioni economiche	2
Art. 4 Utilizzo di Risparmi.....	2
Art. 5 Revisione	2
ALLEGATI.....	3
Allegato A: criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali.....	3
Allegato B1: Schema costituzione fondo risorse decentrate anni 2020 -2021.....	3
Allegato B2: Schema verifica limite anni 2020- 2021 in riferimento al valore 2016.	3
Allegato B3: Schema utilizzo risorse decentrate contrattabili.	3
ALLEGATO A CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	4

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata degli anni 2020 e 2021 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente negli anni in questione, in particolare si segnalano:

- art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018. Premi correlati alla performance organizzativa: €7.253,86 per l'anno 2020 e €6.731,74 per l'anno 2021;
- art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018. Premi correlati alla performance individuale: €7.253,86 per l'anno 2020 e €6.731,74 per l'anno 2021;
- art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018. Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018: €1.100,31 per l'anno 2020 e €1.100,00 per l'anno 2021;
- art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018. Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018: €3.000,00, sia per l'anno 2020, sia per l'anno 2021.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

L'integrazione al Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti alle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali che saranno attribuite per effetto del presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, essendo riconosciute per l'esercizio 2020 al 50% dei dipendenti di categoria B e al massimo al 50%, arrotondato all'unità superiore di quelli in categoria C e cioè a n. 5 dipendenti dell'Ente sui 14 complessivamente in forza.

Nell'allegato A del contratto aziendale per gli anni 2019 -2021, sottoscritto in data 25 giugno 2020, sono definiti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali, che sono stati modificati dall'integrazione allo stesso contratto integrativo nell'anno 2020 e di cui si sta discorrendo.

Determinante è la valutazione del merito. Per progressioni economiche succitate, si farà riferimento ai seguenti criteri parametrati su base 100:

- a) valutazione media: punteggio medio relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente; per un massimo di 90 punti;
- b) esperienza: punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi prestata in profilo corrispondente a quello di attuale assegnazione, per un massimo di 5 punti;
- c) formazione: punti 2,5 per ogni attività di alta formazione di durata superiore a 30 ore conclusasi con accertamento finale delle competenze acquisite, per un massimo di 5 punti.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 28/11/2018 è stato approvato lo Stralcio del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi sul sistema di valutazione, misurazione e trasparenza della performance, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, e che all'articolo 6 norma le fasi del ciclo delle performance, qui richiamate sinteticamente:

- definizione e assegnazione annuale degli obiettivi da raggiungere;
- collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse attraverso la redazione del PEG;
- monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

In particolare ci si attende di aumentare l'efficienza e l'efficacia della struttura, nonché a ridurre i tempi di risposta per i servizi erogati.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Con l'integrazione dell'anno 2020 al contratto integrativo decentrato (2019-2021), sottoscritto in data 25 giugno del 2019, vengono incrementate le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e conseguentemente ridotte quelle della parte stabile del fondo: di €1.887,00 per l'anno 2020 e di €3.775,00 per l'anno 2021.

Tale possibilità è espressamente prevista dall'art. 14 "Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)" del contratto anzidetto, che stabilisce che nel caso in cui un'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, come nel caso in questione, le parti intervengano a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.