

Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale

C.I.S.A. 31

Città Metropolitana di Torino

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DI
DESTINAZIONE DELLE RISORSE
DECENTRATE PER L'ANNO 2021
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

ANNO 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		Il contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 del personale non dirigente del C.I.S.A. 31 è stato sottoscritto il 07/10/2021.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Direttore pro tempore del Consorzio Dott. Raffaello Barbieri: Presidente.</p> <p>Segretario Consortile pro tempore, Dott. Bruno Armone Caruso, componente.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, CSA e UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 del personale non dirigente (descrizione sintetica)		<p>a) Progressioni economiche;</p> <p>b) Risorse decentrate anno 2021</p> <p>c) Utilizzo risorse decentrate anno 2021</p>
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si, in data 09/07/2021 (prot. n. 2484 del 9/07/2021)</p>
		<p>L'organo di controllo non ha effettuato rilievi.</p>

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>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. 11 del 9 aprile 2021.</p> <p>Con deliberazione n. 1 del 13/01/2021, però, lo stesso Consiglio ha autorizzato il (P.E.G.) provvisorio per l'esercizio 2021 e con successiva propria deliberazione n. 10 del 09/04/2021 ha approvato lo schema contabile del "Piano Esecutivo di Gestione" 2020/2021.</p>
		<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 29 aprile 2021, come risulta dal verbale acclarato al protocollo dell'Ente in data 30/04/2021, con il n. 1534.</p>

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

Il contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021, si articola in unico titolo composto da n. 3 articoli, da n. 3 allegati: A), B) e C). Di seguito l'indice dell'integrazione al contratto decentrato:

TITOLO I - DISPOSIZIONI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 1 Oggetto e obiettivi	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 2 Progressioni economiche	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 3 ALLEGATI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<input type="checkbox"/> Allegato A: Schema costituzione fondo risorse decentrate anno 2021.	Errore. Il segnalibro non è definito.
<input type="checkbox"/> Allegato B: Schema verifica limite anno 2021 in riferimento al valore 2016.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<input type="checkbox"/> Allegato C: Schema utilizzo risorse decentrate.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	Errore. Il segnalibro non è definito.

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 per l'anno 2021 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente, in particolare si segnalano:

- art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018. Premi correlati alla performance organizzativa: € 8.128,71;
- art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018. Premi correlati alla performance individuale: € 8.128,70;
- art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018. Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018: €400,00;
- 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.

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:

Il contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 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 2021 al 50%, arrotondato all'unità inferiore, del personale collocato in categoria C e cioè a n. 3 dipendenti dell'Ente sui 14 complessivamente in forza

Nell'allegato A) dell'accordo integrativo al contratto decentrato 2019 -2021, sottoscritto in data 10 novembre 2020, sono definiti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali.

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, modificato successivamente con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 01/06/2021

Nel regolamento è 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:

Nessun'altra informazione da segnalare.