

Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale

CISA31

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE
RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022 DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE

ANNO 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge)

Data di sottoscrizione	Il contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale non dirigente del CISA31 è stato sottoscritto in data 24/10/2023
Periodi temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione di delegazione trattante	Parte pubblica: Direttore pro tempore del Consorzio Dott.ssa Elisa Longo: Presidente. Segretario Consortile pro tempore Dott. Bruno Armone Caruso: componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, CSA e UIL. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale non dirigente	a) Progressioni economiche b) Risorse decentrate anno 2022 c) Utilizzo risorse decentrate anno 2022
Rispetto dell'iter adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 28/10/2022 (prot. n°4610 del 10/11/2022) 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	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del DLgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di approvazione del "PIAO 2023/2025" n. 28 del 12 ottobre 2023 – Allegato "2"
	E' stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1 comma 8 legge 6 novembre 2012, e n. 190 art 10 del DLgs 33/2013)?

	Sì, con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di approvazione del “PIAO 2023/2025” n. 28 del 12 ottobre 2023 – Allegato “1”.
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all’art. 10 del DLgs 33/2013?</p> <p>Si per quanto di competenza</p> <p>La Relazione della performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’art. 14 comma 6 del Dlgs n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione della Performance per l’anno 2022 in data 11/10/2023, come risulta da verbale al protocollo dell’Ente n.4237 del 11/10/2023</p>

Attestazione di 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 2022, si articola in un unico titolo composto da n. 4 articoli e da n. 3 allegati A),B),C).

di seguito l’indice dell’integrazione al contratto decentrato:

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI.....	3
Art.1 Oggetto e obiettivi.....	3
Art.2 Progressioni economiche.....	3
Art.3 Utilizzo dei risparmi.....	3
Art.4 ALLEGATI.....	3
- ALLEGATO A : schema costituzione fondo risorse decentrate anno 2022.....	3
- ALLEGATO B: schema verifica limite anno 2022 in riferimento ai valori 2016.....	3
- ALLEGATO C : schema utilizzo risorse decentrate.....	3

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 anno 2022 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali...) vengono erogate sulla base di criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente, in particolare si segnalano:

- Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022. Premi correlati alla performance organizzativa : €9.288,24;

- Art. 80, comma 2 lett. b) CCNL 16/11/2022. Premi correlati alla performance individuale: €9.288,24;
- Art. 84 bis comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022. Indennità condizioni di lavoro €400,00
- Art. 84 bis comma 2 lettera e) CCNL 16/11/2022. Compensi per specifiche responsabilità: €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 specifica destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 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 a seguito di 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

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)

Per l'anno 2022 non saranno effettuate progressioni, in considerazione del piano delle assunzioni dell'Ente (che prevedeva due nuove assunzioni, di cui una già effettuata).

Le progressioni verranno ridiscusse per le prossime annualità

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 1/6/2021

Nel regolamento è recepita la disciplina di principio prevista dal titolo II del DLgs. N. 150/2009 e che all'art. 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 e individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito
- Rendicontazione dei risultati

L'erogazione dei premi connessi 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.

L'obiettivo è di aumentare l'efficienza e l'efficacia della struttura e di ridurre in tempi di risposta per i servizi erogati.

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

nessuna informazione da segnalare

Il Direttore consortile
Dott.ssa LONGO Elisa