

Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale
C.I.S.A. 31

Città Metropolitana di Torino

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2018
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Data 7.12.2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore pro tempore del Consorzio Dott. Raffaello Barbieri: Presidente Segretario Consortile pro tempore, Dott. Ezio Mario Caffer, componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di revisione alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di revisione? Sì, in data 07.12.2018
		L'Organo di controllo non ha effettuato alcun rilievo/ha espresso i seguenti 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 Sì, con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 24 aprile 2018, cui ha fatto seguito la deliberazione dello stesso Consiglio n. 28 del 28/09/2018. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sì, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 42 del 27/12/2017 è stato approvato il Piano anticorruzione per il triennio 2017-2019.

		<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>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</p>
Eventuali osservazioni		

***I.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento, preceduto dalle premesse, si articola in due capi: il CAPO I di 3 articoli, che reca disposizioni generali; il CAPO II di 7 articoli che tratta dei criteri per la destinazione delle risorse decentrate.

Di seguito l'indice del contratto integrativo:

Premessa

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

Art. 2 Relazioni Sindacali

Art. 3 Posizioni Organizzative

CAPO II- CRITERI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate

Art. 5 Incentivazione della produttività e conseguimento obbiettivi dell'ente (art. 67, comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) e 68 comma 2 lett. a) e b)

Art. 6. Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)

Art. 7 Condizione per l'erogazione delle risorse inserite ai sensi dell'art. 15, commi 1, lett. b), (ora confluite nel fondo unico consolidato 2017 – art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018 e art. 67, comma 2) e 2 del CCNL 1/04/1999 (ora art. 67, comma 3 lett. h) CCNL 21/05/2018)

Art. 8 Risorse per indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio e maneggio valori) art. 70 bis del CCNL 21/05/2018.

Art. 9 Progressione economica nella categoria (progressione orizzontale) (art. 16 del CCNL 21/05/2018).

Art. 10 Norma finale

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione.

Tali risorse ammontano complessivamente a € 24.419,71 di cui: € 15.986,85 destinate ai premi correlati alla performance organizzativa (ex art. art. 68, comma 2, lett. a del CCNL del 21/05/2018); € 6.851,51 ai premi correlati alla performance individuale (ex art. art. 68, comma 2, lett. b del CCNL del 21/05/2018) ed infine € 1.581,35 per le indennità per condizioni di lavoro (ex art. art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018).

Per l'anno 2018, sono state confermate, le indennità di rischio, disagio e maneggio valori previste dal CCI anno 2007, sottoscritto in data 8 giugno 2018, che dal 2019 saranno sostituite dalla nuova disciplina delle indennità per condizioni di lavoro di cui all'art 70 bis del CCNL del 21/05/2018 succitato.

Nello specifico il budget di €. 1.581,35 per le indennità di rischio, disagio e maneggio valori è così ripartito:

- ✓ Indennità di rischio (CCNL 14/09/2000 art. 37) € 360,00: destinazione a n. 1 dipendente, autista.
- ✓ Indennità di disagio (all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999) € 550,00: destinazione a n. 2 dipendenti: € 200,00 a n. 1 dipendente addetto al servizio tutele; € 350,00 a n. 1 dipendente, assistente sociale, incaricato della riorganizzazione del servizio adozioni.
- ✓ Indennità di maneggio valori (CCNL 14/09/2000 art. 36) € 671,35: destinazione a n. 3 dipendenti. Per il solo anno 2018, l'indennità di maneggio valori sarà erogata nei limiti e con le seguenti modalità: con maneggio complessivo annuo da € 1.000 a € 20.000, si riconosce un compenso di € 1,04 per ogni giorno lavorativo previsto nell'anno 2018, moltiplicato per 3 posizioni lavorative. Il compenso così previsto (€ 1,04 x n. giorni mediamente lavorati nell'anno 2018 x 3) verrà ripartito tra tutti i dipendenti coinvolti nel maneggio valori.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

d) Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti alle norme contrattuali relative al Contratto Integrativo 2017 e precisamente nella parte in cui disponeva delle progressioni orizzontali.

Infatti le parti hanno concordato che le progressioni di cui trattasi devono essere effettuate sulla base dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché nel rispetto della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, e pertanto si sono impegnate a ritrovarsi entro il mese di gennaio 2019 per definire i criteri per l'attivazione di tale istituto e conseguentemente attivare le progressioni stabilite nel CCI del 2017, con il CCI 2019-2021.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità 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.

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

Il contratto integrativo in esame non prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali.

- g) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 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 ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- h) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile Economico Finanziario

dott. MANOSPERTI Marco

