

**Consorzio Intercomunale  
Servizi Sociali Chivasso**

## Relazione illustrativa

### *Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	04/12/2018										
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018										
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica costituita ai sensi art. 7 del vigente CCNL con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 37 del 13.11.2018 e così composta:</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>Marino Bruna</td> <td>Presidente</td> </tr> <tr> <td>Cena Celestina</td> <td>Componente</td> </tr> <tr> <td>Anobile Anna</td> <td>Componente</td> </tr> </table> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="margin-left: 40px;">SIND. <b>FP CGIL</b></p> <p style="margin-left: 40px;">SIND. <b>CISL FP</b></p> <p style="margin-left: 40px;">SIND. <b>UIL FPL</b></p> <p style="margin-left: 40px;">SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <table border="1" style="margin-left: 40px; width: 100%;"> <tr> <td>Sig.ra <i>Grandi Gabriella</i></td> </tr> <tr> <td>Sig.ra <i>Toffali Maria</i></td> </tr> <tr> <td>Sig.ra <i>Vaccarino Giovanna</i></td> </tr> </table> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="margin-left: 40px;">SIND. <b>FP CGIL</b> signor <i>Mecca Vittorio</i></p> <p style="margin-left: 40px;">SIND. <b>CISL FP</b> signor <i>Truffa Diego</i></p>		Marino Bruna	Presidente	Cena Celestina	Componente	Anobile Anna	Componente	Sig.ra <i>Grandi Gabriella</i>	Sig.ra <i>Toffali Maria</i>	Sig.ra <i>Vaccarino Giovanna</i>
Marino Bruna	Presidente										
Cena Celestina	Componente										
Anobile Anna	Componente										
Sig.ra <i>Grandi Gabriella</i>											
Sig.ra <i>Toffali Maria</i>											
Sig.ra <i>Vaccarino Giovanna</i>											
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso										
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto										
<b>procedur ale e degli atti propede</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.									

	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 09.01.2019 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 30 del 24.07.2018</p> <p>L'ente ha adottato il programma triennale della trasparenza e integrità entro il 31 gennaio 2014, così come previsto per gli enti locali ponendosi l'obiettivo di migliorare il proprio livello di trasparenza nei confronti dei cittadini e degli altri portatori di interessi e ne ha confermato la validità nel 2016. A partire dal 2017 il programma è confluito nel piano per la prevenzione della corruzione.</p> <p>L'ente ha istituito un apposita sezione "Amministrazione Trasparente" con le sezioni previste dalla normativa.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 1 del 22.05.2018. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**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)**

1. **a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2018 già con la determina di costituzione del Fondo n. 298 del 03.12.2018, il direttore del CISS ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 30.445,94, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

1. Premi collegati alla performance individuale (*art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018*) € 10.022,57.

Nel verbale di preintesa sull'utilizzo delle risorse decentrate 2018, siglato in data 04.12.2018, le parti hanno preso atto che il sistema di valutazione vigente presso il Consorzio, approvato con deliberazione C.d.A. n. 63 del 21.12.2011, definisce la fascia degli eccellenti, nel rispetto delle prescrizioni dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018. Lo stesso viene pertanto utilizzato anche per l'anno 2018, mentre si rimanda alla contrattazione integrativa la definizione della percentuale del personale cui attribuire la maggiorazione.

Il sistema di valutazione attualmente vigente è strutturato nel modo seguente:

Per ciascun dipendente che ha svolto servizio nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di P.O.) viene determinato il budget potenziale di produttività individuale, procedendo, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto che risente di due fattori correttivi:

- a) *fattore correttivo tempo*, che rappresenta sia un prerequisito per l'accesso al sistema premiale, sia un fattore correttivo da applicare in sede di conteggio
- b) *fattore correttivo orario di lavoro* (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

Il premio effettivo spettante ad ogni dipendente viene poi calcolato, a partire dal budget potenziale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno secondo i criteri della seguente tabella.

Punteggio	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	60% del premio potenziale
6 < Punteggio <= 9,5	Interpolazione lineare tra il 60% e il 95% del budget potenziale individuale
Punteggio > 9,5	100% del budget potenziale individuale

Ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione > 9,5 con le economie del fondo viene poi attribuito un surplus in proporzione all'importo del premio effettivo di produttività individuale attribuito a ciascun dipendente. Qualora l'importo del surplus così determinato superi il 30% dell'importo di produttività precedentemente calcolato, il surplus massimo attribuibile è pari al 30% dell'importo base di produttività.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018*

*B) premi correlati alla performance individuale*

*Art. 69 CCNL 21.5.2018*

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

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

3.

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>18.885,99</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.559,95
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>30.445,94</b>
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	10.022,57
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>10.022,57</b>
<b>TOT UTILIZZO LETTERA k)</b>	<b>0,00</b>

<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>40.468,51</b>
------------------------------	------------------

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI 2011 siglato in data 15/11/2011 nel quale è stato introdotto una nuova metodologia di valutazione dei risultati

CCDI 2004/2005 siglato in data 19/07/2004, che è l'ultimo CCDI con contenuti di carattere normativo approvato dall'ente e che rimane valido per le parti che non risultano superate dalla normativa o dai contratti nazionali successivi

Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 18.885,99.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Nel corso dell'anno 2011 il CdA ha approvato una nuova metodologia di valutazione con Delibera di CdA n. 31 del 15.06.2011 coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi con Delibera n. 76 del 28.12.2010.

Il Nucleo di Valutazione con verbale del 25.05.2011 ha verificato che il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" fosse coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D. Lgs. n. 150/09.

Successivamente, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. 141/2011 ed a seguito di accordo sindacale intervenuto in data 21.09.2011, l'ente, con deliberazione C.d.A. n. 63 del 21.12.2011, ha ritenuto di rinviare l'attuazione del sistema premiale con fasce di merito e di adottare un sistema coerente con il nuovo sistema di gestione della performance sviluppato dal Consorzio nel corso dell'anno, ma che confermasse le regole e i criteri per la premialità già utilizzati

**e) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2018 (come peraltro già in precedenza a partire dal 2010) non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

**f) 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 Deliberazione n. 30 del 24.07.20187 il CdA ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2018. Tale piano è stato validato dal Nucleo Indipendente di Valutazione con il Verbale n. 2/2018 del 24.07.2018. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli indicatori di performance organizzativa, gli obiettivi attesi ed i relativi indicatori, i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti. Per l'anno 2018 il CdA ha approvato 7 obiettivi strategici dal titolo:

Obiettivi 2018
Progetto We CA.RE. : welfare cantiere regionale
Gestione del Finanziamento del Sostegno Inclusionione Attiva attraverso la realizzazione delle attività previste nello stesso
Attuazione della normativa sulla Privacy - Regolamento Europeo
Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
Attuazione del Piano dei Fabbisogni triennali e attuazione del nuovo CCNL
Avvio sistema SIOPE+. Superamento dell'OIL e introduzione dell'OPI
Definizione di una nuova modalità di gestione delle risorse economiche in merito alle aree di appartenenza: introduzione della logica del budget in collaborazione con il Distretto Sanitario

Si rimanda al predetto piano per una descrizione completa del contenuto degli obiettivi sopra riportati.

Il CdA con la Delibera n. 43 del 30.11.2018 ad oggetto: **“FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 PERSONALE NON DIRIGENTE. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha espresso i seguenti indirizzi:

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 c. 4 CCNL 2018, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, sempre rispettando il limite dell'anno 2016, al fine di incentivare il raggiungimento degli obiettivi del PEG/Piano Performance. L'importo previsto è pari ad € 4.654,31.
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PEG/piano Performance 2018/2020, approvato con Delibera C.d.A. n. 30 del 24.07.2018. Tali obiettivi evidenziano le risorse e gli indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento ai sensi in particolare degli art. 5, 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 e richiedono un importante coinvolgimento delle risorse umane interne sia in termini quantitativi che in termini qualitativi. Per la loro valorizzazione si è tenuto conto di alcune variabili e precisamente della loro strategicità, complessità, impatto esterno e realizzabilità. Ad ognuna di queste variabili è stato associato un valore (alto, medio, basso) e ad ognuno di questi valori è stato attribuito un punteggio (1 – 3 – 5). Per le prime tre variabili al valore “basso” è stato attribuito il punteggio 1, al valore “medio” il punteggio 3, al valore “alto” il punteggio 5. Alla variabile “realizzabilità” i punteggi sono invece stati attribuiti in modo inverso. Ognuno dei punteggi così ottenuti è stato poi pesato in base al numero dei dipendenti coinvolti e ad esso è stato assegnato un valore economico pari a € 1,5 per ogni punto, come da allegato A al presente atto. L'importo massimo riconoscibile per l'anno 2018 a questo titolo, per le limitazioni imposte

dall'articolo 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017, non può comunque superare quello del 2016, diminuito del valore delle RIA del personale cessato negli anni 2017 e 2018, ed è pertanto pari a € 6.206,71: il valore attribuito ai singoli obiettivi è pertanto stato riproporzionato in modo che il totale corrisponda all'importo massimo riconoscibile. Tale incremento corrisponde a fondi già appositamente stanziati nel bilancio 2018.

- L'utilizzo è conseguente alla verifica sull'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Si precisa che i suddetti importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e CCNL 21.5.2018, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 4.255,04;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018, delle risorse derivanti dai risparmi del Fondo risorse decentrate dell'anno precedente, pari ad € 67,49;

**4. g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione.