

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

Data di sottoscrizione		10/12/2019									
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2019									
Composizione della delegazione trattante		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: <table><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> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: <table><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> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL signor <i>Mecca Vittorio</i> SIND. CISL FP signor <i>Negrino Riccardo</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>
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>											
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso									
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto									
procedur ale e degli atti propede	Intervento dell’Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno.									

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	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 2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 33 del 17.09.2019
		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. L'ente ha istituito un'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" con le sezioni previste dalla normativa. 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.
		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. 3 del 07.06.2019. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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 2019 già con la determina di costituzione del Fondo n. 256 del 06.12.2019, 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 € 31.663,57, 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 2019 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

1. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 7.945,68.

I criteri per la distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa sono stabiliti nell'articolo 13 del CCDI anno 2019, la cui bozza è stata siglata in data 10.12.2019, che viene riportato qui di seguito:

1. *“La performance organizzativa, di cui all’art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall’ente al titolare del centro di Responsabilità.*
2. *Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell’obiettivo contenuta all’interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell’obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l’obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell’obiettivo saranno liquidate:*
 - *al 100% se la valutazione risulterà uguale o superiore al 95%*
 - *in maniera direttamente proporzionale se la valutazione risulterà uguale o superiore al 60%.”*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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, nonché 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.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

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.

1. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 5.297,12

I criteri per la distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa sono stabiliti nell'articolo 13 del CCDI anno 2019, la cui bozza è stata siglata in data 10.12.2019, che viene riportato qui di seguito:

1. *“La performance individuale, di cui all’art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la*

valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 4 dipendenti con le migliori valutazioni.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% in proporzione al premio base ottenuto. “

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;**

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	20.011,36
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.652,21
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	31.663,57
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	7.945,68
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.297,12
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	13.242,80
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	44.906,37

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

CCDI 2019, la cui preintesa è stata siglata in data 10.12.2019 e che sarà definitivamente sottoscritto insieme all'accordo annuale sul fondo 2019

1. Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 20.011,36.

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 2019 con il supporto del Nucleo di Valutazione è stata predisposta una nuova metodologia di valutazione coerente con le disposizioni del D.lgs 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n.74/2019; tale nuova metodologia è stata approvata dal CdA con Delibera n. 27 del 25.06.2019,

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 2019 (come peraltro già in precedenza a partire dal 2010) non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

I criteri per l'attribuzione della progressione economica sono stabiliti nell'articolo 17 del CCDI anno 2019, che viene riportato qui di seguito:

1. *“La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*
2. *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.*
3. *Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella Pubblica Amministrazione e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.*
4. *Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno 80% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto (censura) nel triennio precedente.*
5. *A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:*
 - *Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;*
 - *Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.*
6. *Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori all'80%.*

7. *In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili."*

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. 33 del 17.09.2019 il CdA ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2019. Tale piano è stato validato dal Nucleo Indipendente di Valutazione con il Verbale n. 4/2019 del 16.09.2019. 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 2019 il CdA ha approvato 10 obiettivi strategici dal titolo:

Obiettivi 2019
Applicazione disciplina appalti introdotta dal D. Lgs. n. 50/2016 nell'Area Economico/Finanziaria e Personale
Aggiornamento informazioni su Piattaforma Certificazione Crediti (PCC)
Aggiornamento sistema presenza sede centrale e distretti, miglioramento connettività distretti (obiettivo biennale)
Attuazione del piano fabbisogni, attuazione del nuovo CCNL, definizione nuovo CCDI
Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
Monitoraggio aree minori, anziani, disabili
S.I.U.S.S. ex casellario dell'assistenza (obiettivo biennale)
Progetto "WECARE - Welfare cantiere regionale" (obiettivo biennale)
Messa a regime della nuova procedura tutele
Definizione delle modalità operative e di consegna e raccolta della posta

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

Il CdA con la Delibera n. 42 del 06.12.2019 ad oggetto: **"FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 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

- 2019/2021, approvato con Delibera C.d.A. n. 33 del 17.09.2019. 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/o interno ed economicità. Ad ognuna di queste variabili è stato associato un valore (alto, medio, basso) e ad ognuno di questi valori è stato attribuito un punteggio (5 – 3 – 1), ad eccezione del fattore “complessità” che prevede una scala di valori 3 – 2 – 1. Per ogni obiettivo il peso oscillerà tra 375 punti e 1 punto. Ognuno dei punteggi così ottenuti è stato poi pesato in base al numero dei dipendenti coinvolti calcolati in base al tempo lavoro da dedicare all’obiettivo) 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 2019 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 € 5.602,10: 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 2019. 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 € 4.593,21.

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

Nessun'altra informazione.