

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7-8 del CCNL del 16.11.2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 14.12.2023 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e precedenti CCNL per le parti ancora in vigore													
Periodo temporale di vigenza	Anno 1.1.2023-31.12.2023													
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica costituita ai sensi art. 7 del vigente CCNL con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 48 del 06.12.2022 e così composta:</p> <table border="0"> <tr> <td>Lauria Marco</td> <td>Direttore Generale</td> <td>Presidente</td> </tr> <tr> <td>Viterbo Eugenio</td> <td>Segretario Consortile</td> <td>Componente</td> </tr> <tr> <td>Cena Celestina</td> <td>Responsabile Finanziario e Personale</td> <td>Componente</td> </tr> </table> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <table border="1"> <tr><td>Ametrano Cristina</td></tr> <tr><td>Di Mattia Chiara</td></tr> <tr><td>Toffali Maria</td></tr> <tr><td>Venturino Enrica</td></tr> </table> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Mecca Vittorio</p>	Lauria Marco	Direttore Generale	Presidente	Viterbo Eugenio	Segretario Consortile	Componente	Cena Celestina	Responsabile Finanziario e Personale	Componente	Ametrano Cristina	Di Mattia Chiara	Toffali Maria	Venturino Enrica
Lauria Marco	Direttore Generale	Presidente												
Viterbo Eugenio	Segretario Consortile	Componente												
Cena Celestina	Responsabile Finanziario e Personale	Componente												
Ametrano Cristina														
Di Mattia Chiara														
Toffali Maria														
Venturino Enrica														
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													
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. Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento													
	<p>Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 non richiede più interventi del Nucleo di Valutazione. Permane solo il parere dell'Organo di revisione sulla presente relazione. In data 19.12.2023 è stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti</p> <p>Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 15.06.2023 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025, contenente il Piano degli obiettivi 2023. Il nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa</p>													

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 3/2023. La Relazione sulla performance anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione
		Assolto obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni: --		

Modulo 2 - parte II - 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

1. Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Direttore Generale n. 326 del 24.11.2023, nel rispetto degli indirizzi di cui alla deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 43 del 23.11.2023, con la quale è stato autorizzato l'inserimento delle voci variabili di cui all'articolo 79, commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022
2. Già con la determina di costituzione del Fondo il Direttore Generale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc), destinati a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti e precisamente:

Destinazioni storiche indisponibili alla contrattazione			
	Voce	Riferimento contrattuale	Importo
1	Progressioni orizzontali (anni precedenti)	CCNL 2019-2021 art.80	22.267,50
2	Indennità comparto	CCNL 2019-2021 art.80	11.836,70
Totale destinazioni storiche indisponibili alla contrattazione			34.104,20

3. Per quanto riguarda le risorse disponibili anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione:

Destinazioni risorse disponibili			
3	Premi correlati alla performance organizzativa	CCNL 2019-2021 art.80	14.715,58
4	Premi correlati alla performance individuale		6.306,68
Totale destinazioni risorse disponibili			21.022,26

I criteri per la distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa sono stabiliti nell'articolo 13 del CCDI 2019/2021, sottoscritto in data 22.07.2020, 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%.”*

I criteri per la distribuzione dei premi collegati alla performance individuale sono stabiliti nell'articolo 14 del CCDI 2019/2021, sottoscritto in data 22.07.2020, 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. “*

Per l’anno 2023 le delegazioni hanno concordato che la maggiorazione del premio individuale di cui al comma 9 sia assegnata solamente ai 2 dipendenti con le migliori valutazioni.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	22.267,50
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.836,70
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	34.104,20
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	14.715,58
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	6.306,68
TOTALE UTILIZZO ALTRE RISORSE DISPONIBILI	21.022,26

TOTALE UTILIZZO FONDO

55.126,46

C) effetti abrogativi impliciti

Per le parti non in contrasto con il CCNL 16.11.2022 risulta attualmente ancora in vigore fino al 31.12.2023 il CCDI 2019/2021, sottoscritto in data 22.07.2020, che è l'ultimo CCDI con contenuti di carattere normativo definitivamente approvato dall'ente. Il nuovo CCDI 2023/2025, la cui preintesa è stata sottoscritta in data 14.12.2023 entrerà in vigore dall'anno 2024

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nel corso dell'anno 2019 con il supporto del Nucleo di Valutazione è stata predisposta una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n.74/2017; tale nuova metodologia è stata approvata dal CdA con Delibera n. 27 del 25.06.2019.

Con il CCDI 2019/2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della performance così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Per l'anno 2023 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri validi per l'anno in corso. I nuovi criteri sono stati inseriti nel CCDI 2023/2025, che entrerà in vigore a gennaio 2024 e sono ispirati a un principio di selettività..

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con Deliberazione n. 20 del 15.06.2023 il CdA ha approvato il PIAO 2023/2025, contenente il Piano degli Obiettivi per l'anno 2023. Tale piano è stato validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 09.06.2023. Successivamente, con deliberazione CdA n. 38 del 28/09/2023 e a seguito di validazione del Nucleo in data 15.09.2023, il suddetto piano è stato modificato per introdurre l'obiettivo 9 (rispetto dei tempi di pagamento). Per l'anno 2023 il CdA ha approvato 9 obiettivi strategici dal titolo:

Obiettivi 2023	
1	Applicazione del nuovo CCNL Enti Locali 2019-2021
2	Redazione vademecum-protocollo operativo per tutti i servizi
3	Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
4	Attivazione-aggiornamento delle cartelle sociali
5	Implementazione sportello "pronta presa in carico" (obiettivo biennale 2023-2024)
6	Revisione sito istituzionale (obiettivo biennale 2023-2024)
7	Rendicontazione per Comuni consorziati
8	Dematerializzazione
9	Rispetto dei tempi di pagamento

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 le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Consiglio di amministrazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il Consiglio di amministrazione in particolare, con Delibera. n. 43 del 23.11.2023 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari anno 1997

(esclusa la quota riferita alla dirigenza), stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti nel PIAO 2023 sezione Piano della Performance per un importo pari ad € **4.654,31**. L'utilizzo è conseguente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Si precisa che gli importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022, è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato per un importo pari a € **2.134,99**. Tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2023 all'interno del Piano della Performance, approvato con propria precedente deliberazione. n. 20 del 15.06.2023 e successivamente modificato con deliberazione n. 38 del 28.09.2023. Si precisa che gli importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € **841,49**;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, delle somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 3.718,00.

Chivasso, 15.12.2023

Il Direttore Generale
(LAURIA Dr. Marco)
F.to in originale

Il Responsabile Servizio Finanziario e Personale
(CENA Dr.ssa Celestina)
F.to in originale