

C.I.S.S. CHIVASSO

Lo schema di relazione illustrativa del Fondo di Produttività

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	06/11/2012									
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2012 – 31 DICEMBRE 2012									
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 22 del 07.06.2012 :</p> <p>Piretto Giovanni Giuseppe Direttore Generale <u>Presidente</u></p> <p>Cena Celestina Responsabile finanziario e personale <u>Componente</u></p> <p>Gambino Rosetta Segretario consortile <u>Componente</u></p> <p>Membri della rappresentanza sindacale unitaria:</p> <table border="1"> <tr><td>Citro Santa</td></tr> <tr><td>Cosentino Letizia</td></tr> <tr><td>Falletta Francesca</td></tr> <tr><td>Vaccarino Giovanna</td></tr> </table> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L.</p> <p>SIND. C.I.G.L.</p> <p>SIND. U.I.L..</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <table border="1"> <tr><td>C.I.S.L.</td><td>Quartarone Giovanni</td></tr> <tr><td>C.G.I.L.</td><td>Mecca Vittorio</td></tr> </table>		Citro Santa	Cosentino Letizia	Falletta Francesca	Vaccarino Giovanna	C.I.S.L.	Quartarone Giovanni	C.G.I.L.	Mecca Vittorio
Citro Santa										
Cosentino Letizia										
Falletta Francesca										
Vaccarino Giovanna										
C.I.S.L.	Quartarone Giovanni									
C.G.I.L.	Mecca Vittorio									
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Consorzio Intercomunale Servizi Sociali di Chivasso non dirigente									
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi									
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Ai sensi del CCNL Enti Locali l'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Il Nucleo di valutazione certificherà la possibilità a consuntivo di poter utilizzare le risorse di cui art 15 comma 2 e comma 5</p>								

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del CdA n. 30 del 19/07/2012</p>
		<p>L'ente non ha adottato il programma triennale della trasparenza e integrità non essendo questo un obbligo esplicitamente previsto per gli enti locali ma si è comunque posto obiettivi per migliorare il proprio livello di trasparenza nei confronti dei cittadini e degli altri portatori di interessi.</p> <p>L'ente ha istituito un apposita sezione "VALUTAZIONE TRASPARENZA MERITO" con le seguenti sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Obiettivi di trasparenza e integrità e relativo stato di attuazione B. Piano della performance C. Organi D. Operazione trasparenza amministrativa: dati relativi al personale, al Nucleo di valutazione e alla contrattazione decentrata E. Dati relativi a incarichi e consulenze F. Dati sulla gestione economico/finanziaria G. Regolamenti: regolamenti relativi al funzionamento e organizzazione degli Uffici
		<p>È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 come risulta dal Verbale del Nucleo di Valutazione del 31/05/2012</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, con Verbale del Nucleo di Valutazione del 15/05/2012</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.1 - 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, 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 2012 già con la determina di costituzione del Fondo n.223 del 10.09.2012, il Direttore del C.I.S.S. aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici, indennità di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 62.884,45, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali, le indennità di posizione e risultato delle P.O. e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2012 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando:

h) rischio	330,00
i) indennità particolari posizioni	555,00
o) produttività individuale e collettiva	13.959,31
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	14.844,31

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 555

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera." "

Tale indennità è stata normata dal CCDI siglato in data 19.07.2004 che ha previsto di riconoscerla con il seguente articolato:

"Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

La tipicità della prestazione o del ruolo esclude la particolare posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con la attribuzione della responsabilità di procedimento."

In concreto l'indennità è stata attribuita, con provvedimento del Direttore Generale, alle figure che svolgono particolari compiti di coordinamento a livello centrale o periferico e precisamente a livello centrale ai referenti dei Servizi Minori, Disabili e Anziani, se presenti, e a livello periferico al referente del Distretto di Crescentino. Tali figure vengono individuate dal Direttore Generale.

Le parti per l'anno 2012, rispetto all'anno 2011 e precedenti hanno deciso di destinare alla remunerazione di tale indennità solamente € 555,00, sulla base degli incarichi di specifiche responsabilità affidati.

2 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 13.959,31

Il Consorzio con Deliberazione C.d.A. n. 31 del 15.06.2011, ha approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance, adottato ai sensi del D. Lgs. n° 150 del 27.10.2009 che contiene, oltre alle finalità e caratteristiche generali del sistema, la sua descrizione in termini di metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale delle posizioni organizzative, dei dipendenti e del direttore dell'Ente.

In accordo con le organizzazioni sindacali, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. 141/2011, 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 nell'Ente.

Nello specifico il sistema 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.

Si riportano qui sotto le principali fonti normative e contrattuali in merito.

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento

degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

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, perchè 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.

Legge n.135 del 7 agosto 2012, Spending review, art. 5

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

11-ter. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

3 – Indennità di rischio (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99 e s.m.i., art. 37 del CCNL del 14.9.2000 rivisto dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004) € 330,00.

Tale indennità è stata normata dal CCDI siglato in data 19.07.2004, in vigore, che ha previsto di riconoscerla con il seguente articolato:

“E’ l’esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché la movimentazione dei carichi”.

Si riportano qui sotto le principali fonti normative e contrattuali in merito.

Art.37 Indennità di rischio

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l’integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l’ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un’ indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all’art. 15 del CCNL dell’1.4.1999.

Art. 41 Indennità di rischio

1. La misura della indennità di rischio di cui all’art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

- b) **quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione.**

Preventivo	
RESIDUO FONDO	
	2012
<i>Risorse che costituiscono economie di bilancio 2011 a seguito di mancato raggiungimento certificato dal Nucleo</i>	
<i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo</i>	0,00
<i>Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo</i>	5.848,37

UTILIZZO FONDO	
	2012
fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato	22.500,00

FONDO INDISPONIBILE	
	2012
b) progressioni economiche	16.651,63
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	16.651,63
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	13.733,32
f) fondo per le posizioni organizzative	32.499,50

TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	62.884,45
h) rischio	330,00
i) indennità particolari posizioni	555,00
o) produttività individuale e collettiva	13.959,31
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	14.844,31
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	77.728,76

- 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.*

Attualmente risultano vigenti :

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

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base

dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

- 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 nell'Ente, rispettosi del principio di meritocrazia.

- 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 gli anni 2010-2011 e 2012 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. 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 in futuro.

- 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 Deliberazioni n. 30 del 19/07/2012 e n. 46 del 25/10/2012 il CdA ha rispettivamente approvato e modificato il Piano della Performance per l'anno 2012. Tale piano è stato validato dal Nucleo Indipendente di Valutazione con il Verbale del 18/07/2012. 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 2012 il CdA ha approvato 12 obiettivi strategici dal titolo:

Area strategica	Finalità (2012 – 2014)	Obiettivo 2012
Governance	Favorire una efficace relazione tra gli attori organizzativi interni al Consorzio mediante l'utilizzo di logiche e strumenti di management	<i>Ottimizzazione del sistema informativo Riorganizzazione sede centrale</i>
	Favorire una efficace azione "di rete" ed una corretta relazione tra il consorzio ed i suoi portatori di interesse (utenti, ASL, terzo settore, associazioni, fornitori, finanziatori, comune, provincia, regione, ecc)	<i>Riorganizzazione servizi a seguito riduzione risorse</i> <i>Centralizzazione e monitoraggio problematiche gestionali su tutele e amministrazioni di sostegno</i>
Sostegno sociale ai cittadini in situazione di difficoltà	Favorire i cittadini nel primo contatto con i servizi del consorzio e orientarli in modo corretto nella rete dei servizi anche esterni all'ente	<i>Rilevazione dei tempi di attesa dei cittadini</i>
Minori e famiglia	Mantenere il minore in un contesto familiare adeguato, anche aiutando i suoi genitori a migliorare le proprie capacità educative	<i>Realizzazione di un blog per la promozione degli affidi</i>
Disabili e famiglia	Acquisire e incrementare adeguati livelli di autonomia personale e sociale del disabile e accompagnare contestualmente il nucleo familiare nel percorso di vita.	<i>Informazione e formazione sul tema dell'integrazione sociale e lavorativa della persona disabile</i>
Anziani e care giver	Favorire, ove non sia più possibile il mantenimento al domicilio, la permanenza della persona anziana non autosufficiente in contesti protetti liberamente scelti dal cittadino e caratterizzati da adeguati livelli di assistenza tutelare e sanitaria.	<i>Realizzazione di nuove forme di collaborazione fra i servizi offerti dalla Case di riposo aderenti al gruppo di lavoro "Presidi: importanti risorse del territorio" e il Servizio di Assistenza Domiciliare gestito dal CISS.</i>
Amministrazione e servizi generali	Garantire il corretto funzionamento dei servizi generali del consorzio	<i>Predisposizione dei piani di continuità operativa (CO) e Disaster recovery</i>
	Assicurare la corretta gestione giuridico-contabile del sistema di bilancio, supportando, nel contempo, i responsabili dei centri di responsabilità.	<i>Consultazione on-line della procedura di contabilità finanziaria</i>
	Favorire lo sviluppo ed il consolidamento di metodiche di organizzazione del lavoro e di gestione del personale efficaci ed innovative e supportare gli organi del Consorzio ed i responsabili di Servizio nel loro utilizzo per la governance dell'ente.	<i>Regolarizzazione delle anomalie su presenze e assenze</i>
Nuove opere	Realizzare una nuova sede per gli uffici del Consorzio e per il centro diurno per disabili "Handirivieri" in modo da rendere le strutture adeguate alla normativa e favorire una più corretta accoglienza ai cittadini fruitori dei servizi	<i>Nuova sede</i>

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

Il CdA con la Delibera n. 31 del 19/07/2012 ha espresso i seguenti indirizzi:

- autorizzazione a procedere all'integrazione di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997 (pari ad € 4.654,31), esclusa la quota relativa alla dirigenza, fermo restando, comunque, che tale integrazione potrà essere resa disponibile nel rispetto delle condizioni di cui ai commi 3 e 4 del medesimo art. 15.

Ai sensi del sopracitato comma l'incremento è giustificato dalle effettive disponibilità di bilancio dell'Ente e finalizzato a finanziare gli effetti del processo riorganizzativo che ha interessato il Consorzio negli anni 2004 e 2005, con l'istituzione delle posizioni organizzative nelle Aree Minori, Disabili, Anziani per rendere più efficaci i rapporti con l'utenza e migliorare i servizi ad essa rivolti.

Secondo l'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 le predette risorse "possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità". Pertanto saranno effettivamente utilizzate solo a seguito dell'autorizzazione.

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da un accrescimento dei servizi conseguente a processi riorganizzativi. Ai sensi del sopracitato comma, infatti, l'aumento delle risorse finanziarie decentrate "variabili" è possibile esclusivamente per attivazione di nuovi servizi e/o ampliamento di quelli esistenti.

In coerenza con le linee di indirizzo espresse dagli amministratori attraverso i contenuti della Relazione Previsionale e Programmatica, è stato approvato il piano della Performance del Consorzio, nel quale sono stati individuati alcuni importanti obiettivi volti ad implementare risposte a favore di tutte le tipologie di cittadini in condizione di fragilità che si rivolgono al Consorzio (minori, anziani, disabili) e/o a sviluppare processi riorganizzativi finalizzati ad un accrescimento dell'efficacia/efficienza dei processi stessi. Tali progetti hanno i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004, sono incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa ed evidenziano gli obiettivi finali, le risorse, gli indicatori per la misurazione ai sensi in particolare degli art. 5, 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009. Essi richiedono altresì un coinvolgimento pesante delle risorse umane interne sia in termini quantitativi che in termini qualitativi. Per la valorizzazione di questi obiettivi 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. Il valore economico complessivamente assegnato agli obiettivi contenuti nel piano così costruito è pari a € 13.230,00 come risulta dalla scheda che costituisce allegato A. Questo importo costituisce il limite massimo di incremento delle risorse decentrate ex art. 15 comma 5 e corrisponde a fondi già appositamente stanziati nel bilancio 2012 e non ulteriormente incrementabili.

Tali risorse dovranno essere distribuite secondo il principio di selettività e differenziazione ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e del vigente regolamento degli uffici e dei servizi e previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo. Nel caso in cui gli importi stanziati non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- autorizzazione al Direttore Generale ad accertare eventuali economie provenienti dal fondo delle risorse di sviluppo delle risorse umane 2011 e dal fondo degli straordinari 2011 e ad inserirli nella costituzione del fondo per l'anno 2012. Tali importi potranno essere destinati ad istituti organizzativi e per le finalità previste nel Piano Performance 2012.

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

Parte II - Lo schema di relazione tecnico-finanziaria

II.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2012 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 31 del 19/07/2012 di indirizzo del CdA alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2012
- Determine n. 361 del 30/12/2011 e n. 223 del 10/09/2012 del Direttore dell'Ente di Costituzione delle risorse
- Preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2012, di cui ai verbali del 13/9/2012 e 6/11/2012.

II.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2012, risulta costituito nel modo seguente:

RISORSE DECENTRATE STABILI €. 56.654,88

(pari al medesimo importo del 2004 + eventuali RIA dei cessati + eventuali fondi ex art. 15, c. 5, CCNL 01.04.99 per incremento dotazione organica + integrazione obbligatoria art. 4, c.1, CCNL 09/05/2006-decurtazione per decremento dotazione organica rapportata al periodo di effettiva modifica)

	Preventivo 2012
fondo unico consolidato 2002	37.767,67
INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	
ART 32 c1. ccnl 22.01.04 Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	3.644,15
ART 32 c2. ccnl 22.01.04 Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica	2.938,83
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005	

1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 c	2.809,98
Art.8 comma 2 ccnl 2006-2007	
2.gli enti a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008 incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6 monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	3.630,25
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	13.023,21
VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2	
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003 ACCERTATE	0,00
Quinto comma art. 15	
<i>In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori</i>	4.588,00
ART 32 c7. ccnl 22.01.04	
<i>La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al fin</i>	1.276,00
<i>I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 po</i>	0,00
Dichiarazione congiunta n°..... CCNL	
	0,00
TOTALE VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	5.864,00
FONDO UNICO CONSOLIDATO	56.654,88

Il fondo è composto dalle risorse stabili di cui all'articolo 31 comma 2 CCNL 22/01/2004, che comprendono tutte le fonti di finanziamento, espressamente elencate e già previste nei precedenti CCNL, aventi la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e con le integrazioni previste dall'articolo 32, commi 1) e 2). L'importo delle stesse rimane consolidato, ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 2/1/2004, nello stesso importo definito per l'anno 2004 con possibilità di incremento solo per specifiche disposizioni dei CCNL e per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche. L'articolo 4 comma 1 del CCNL 09.05.2006 aveva previsto, a valere per l'anno 2006, un incremento delle risorse stabili degli enti locali in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non fosse superiore al 39 % pari allo 0,50 % del montesalari 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Nonostante la dicitura esatta del sopraccitato comma specificasse che l'incremento era "a valere per l'anno 2006", la collocazione di tale incremento tra le risorse stabili del fondo ha fatto ritenere corretto mantenerlo anche per gli anni successivi. Successivamente l'articolo 8 comma 2 del CCNL 11.04.2008 ha previsto, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, un incremento delle risorse stabili degli enti locali in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non fosse superiore al 39 % pari allo 0,6 % del montesalari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Nonostante la dicitura esatta del sopraccitato comma specificasse che l'incremento era "a valere per l'anno 2008", la collocazione di tale incremento tra le risorse stabili del fondo ha fatto ritenere corretto mantenerlo anche per gli anni successivi.

Le risorse stabili sono pertanto quantificate in complessivi € 50.214,65, che corrispondono all'importo dell'anno 2004, incrementate, ai sensi dell'articolo 4 comma 1 del CCNL 09.05.2006, di un importo pari a € 2.809,98 e, ai sensi dell'articolo 8 comma 2 del CCNL 11.04.2008, di un importo pari a € 3.630,25 e così per complessivi € 56.654,88.

II.1.2 -

Sezione II - Risorse variabili

VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
Lettera d) primo comma art. 15 Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	0,00
Lettera e) primo comma art. 15 Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobi	
Lettera k) primo comma art. 15 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	0,00
Secondo comma art. 15 Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fi	4.654,31
Quinto comma art. 15	

In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionaliz	13.230,00
Risp. Fondo Anno Precedente	384,47
Risp. Straordinario Anno Precedente	2.805,10
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	21.073,88

Ai sensi dell'art. 17, c. 5 del CCNL 1.4.1999 le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Ribadendo che l'economia di un fondo annuale è la differenza tra la costituzione e l'utilizzo, si è effettuata la verifica a consuntivo in maniera rigorosa e puntuale dell'eventuale ammontare di tali economie. Per l'anno 2012 sono state accertate risorse provenienti dalla consuntivazione del fondo anno 2011 per € 384,47.

Ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 1.4.1999 le risorse del fondo straordinario eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

Il fondo straordinario per l'Ente è pari ad € 10.730,07. Nell'anno 2011 sono state erogate risorse per retribuire prestazioni in straordinario pari ad € 7.924,97, pertanto sono residue risorse per € 2.805,10 che sono state inserite sul fondo delle risorse umane per l'anno 2012.

Il CdA con la Delibera n. 31 del 19/07/2012 ha espresso i seguenti indirizzi:

- autorizzazione a procedere all'integrazione di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997 (pari ad € 4.654,31), esclusa la quota relativa alla dirigenza, fermo restando, comunque, che tale integrazione potrà essere resa disponibile nel rispetto delle condizioni di cui ai commi 3 e 4 del medesimo art. 15 e in ogni caso finalizzate ad incentivare il processo di riorganizzazione avvenuto con le deliberazioni C.d.A. n. 44 del 28.06.2004 e n. 53 del 28.07.2005;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da un accrescimento dei servizi conseguente a processi riorganizzativi. Ai sensi del sopracitato comma, infatti, l'aumento delle risorse finanziarie decentrate "variabili" è possibile esclusivamente per attivazione di nuovi servizi e/o ampliamento di quelli esistenti.

In coerenza con le linee di indirizzo espresse dagli amministratori attraverso i contenuti della Relazione Previsionale e Programmatica, è stato approvato il piano della Performance del Consorzio, nel quale sono stati individuati alcuni importanti obiettivi volti ad implementare risposte a favore di tutte le tipologie di cittadini in condizione di fragilità che si rivolgono al Consorzio (minori, anziani, disabili) e/o a sviluppare processi riorganizzativi finalizzati ad un accrescimento dell'efficacia/efficienza dei processi stessi. Tali progetti hanno i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004, sono incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa ed evidenziano gli obiettivi finali, le risorse, gli indicatori per la misurazione ai sensi in particolare degli art. 5, 16 e 31 del Dlgs 150/2009. Essi richiedono altresì un coinvolgimento pesante delle risorse umane interne sia in termini quantitativi che in termini qualitativi. Per la valorizzazione di questi obiettivi 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. Il valore economico complessivamente assegnato agli obiettivi contenuti nel piano così costruito è pari a € 13.230,00 come risulta dalla scheda che costituisce allegato A. Questo importo costituisce il limite massimo di incremento delle risorse decentrate ex art. 15 comma 5 e corrisponde a fondi già appositamente stanziati nel bilancio 2012 e non ulteriormente incrementabili.

Tali risorse dovranno essere distribuite secondo il principio di selettività e differenziazione ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e del vigente regolamento degli uffici e dei servizi e previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo. Nel caso in cui gli importi stanziati non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

II.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	0
--	---

Il CdA con la Deliberazione n. 31 del 19/07/2012, in merito a quanto disposto dall'art. 9 c. 2 bis del D.L. n. 78/2010, che prevede il “blocco” per il triennio 2011/2013 (esteso al 2014 dalla manovra estiva 2011) del trattamento accessorio e la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza alla cessazione dal servizio di personale, ha ritenuto di poter confermare il fondo delle risorse decentrate anno 2012 nello stesso importo dell'anno 2010 in quanto, pur essendo intervenuta una cessazione di personale a marzo 2010, già il fondo del medesimo anno non risultava contenere al suo interno nessuna risorsa, né fissa né variabile, da destinare alla remunerazione del personale cessato, come era stato dettagliatamente illustrato già nella determinazione del Direttore Generale n. 179 del 08/07/2011 di costituzione del fondo anno 2011.

Si precisa che (tolte le indennità di cui alla lettera k dell'art. 15 comma 1 per avvocatura e progettazione interna e le economie degli anni precedenti) per il fondo 2010 erano state previste in totale risorse pari ad € 75.200,69, per l'anno 2011 € 74.531,09 e 2012 € 74.539,19 pertanto si attesta che il fondo 2012 risulta non superiore al fondo anno 2010.

II.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO UNICO CONSOLIDATO	56.654,88
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	21.073,88

FONDO COMPLESSIVO	77.728,76
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	0
FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	77.728,76

II.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.196,90 mentre gli importi di cui alla lettera b e c per € 13.733,32 sono stati posti a carico delle risorse decentrate.

II.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

II.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2012 già con la determina di costituzione del Fondo n. 223 del 10/09/2012, il Direttore del C.I.S.S. aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici, indennità di posizione e risultato per le P.O.) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 62.884,45, quali risorse già determinate negli anni precedenti.

FONDO INDISPONIBILE	2012
b) progressioni economiche	16.651,63
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	16.651,63
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	13.733,32
f) fondo per le posizioni organizzative	32.499,50

TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	62.884,45
---	------------------

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE

CAT.	N° DIP.	anno	
		passano al liv. super.	situaz. finale
A1	0,00	0,00	0,00
A2	0,00	0,00	0,00
A3	0,00	0,00	0,00
A4	0,00	0,00	0,00
A5	0,00	0,00	0,00
totali	0,00	0,00	0,00
B1	5,00	5,00	0,00
B2	0,00	4,00	1,00
B3	0,00	0,00	4,00
B4	0,00	0,00	0,00
B5	0,00	0,00	0,00
B6	0,00	0,00	0,00
B7	0,00	0,00	0,00
totali	5,00	9,00	5,00
C1	4,00	4,00	0,00
C2	0,00	1,00	3,00
C3	0,00	0,00	1,00
C4	0,00	0,00	0,00
C5	0,00	0,00	0,00
totali	4,00	5,00	4,00
D1	12,56	7,56	5,00
D2	0,00	0,00	7,56
D3	3,00	1,00	2,00
D4	0,00	0,00	1,00
D5	0,00	0,00	0,00
D6	0,00	0,00	0,00
totali	15,56	8,56	15,56

TOTALE GENER.	24,56	22,56	24,56
	costo da imputare al fondo		€ 16.651,63

II.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

o) produttività individuale e collettiva	13.959,31
---	------------------

2 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 13.959,31

Il Consorzio con Deliberazione C.d.A. n. 31 del 15.06.2011, ha approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance, adottato ai sensi del D. Lgs. n° 150 del 27.10.2009 che contiene, oltre alle finalità e caratteristiche generali del sistema, la sua descrizione in termini di metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale delle posizioni organizzative, dei dipendenti e del direttore dell'Ente.

In accordo con le organizzazioni sindacali, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. 141/2011, 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 nell'Ente.

Anche per il 2012 è stato concordato tra le parti la modalità di erogazione della produttività secondo le regole approvate con la sopracitata deliberazione C.d.A. n. 63 del 21.12.2011.

II.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

II.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

FONDO INDISPONIBILE	2012
b) progressioni economiche	16.651,63
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	16.651,63
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	13.733,32

f) fondo per le posizioni organizzative	32.499,50
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	62.884,45
h) rischio	330,00
i) indennità particolari posizioni	555,00
o) produttività individuale e collettiva	13.959,31
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	14.844,31
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	77.728,76

II.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

II.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

L'art. 4 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

3-sexies. "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata

entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo..”

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo:

"La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa **nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato **all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi** applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 e pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 (al netto personale legge 68) era pari ad € 1.081.319,43.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2011 (al netto personale legge 68 e incrementi contrattuali post 2008) era pari ad €: 1.070.168,41

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2012 risultante dalle previsioni assestate (al netto personale legge 68 e incrementi contrattuali post 2008) è pari ad €: 1.062.695,56

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

La produttività è erogata secondo i criteri dell'art. 37 del C.C.N.L. 22/1/2004, del D. Lgs. n. 150/2009, del vigente regolamento degli uffici e dei servizi e del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione C.d.A. n. 31 del 15.06.2011, esecutiva, ed esplicitamente legata a promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, secondo logiche meritocratiche. Il Consorzio, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. 141/2011 ed a seguito di accordo sindacale intervenuto in data 21.09.2011, 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 utilizzati nell'Ente, già rispettosi del principio di meritocrazia.

I compensi da attribuire saranno da individuare sulla base del periodico processo di valutazione a cura del Direttore e delle P.O., che saranno chiamati a valutare il concorso della persona valutata al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione diviene quindi l'osservazione dell'apicale sulla modalità con cui il dipendente concorre a raggiungere gli obiettivi. Tale valutazione ha però due premesse:

1. la premialità si realizza esclusivamente se sussiste un apprezzabile risultato aggiuntivo rispetto al risultato atteso dalla normale attività lavorativa;
2. la seconda condizione di premessa è legata all'attribuzione di una premialità a consuntivo determinata attraverso l'attestazione del Nucleo di valutazione del raggiungimento o meno di obiettivi definiti nel piano della performance, che, all'inizio dell'anno, individua i valori attesi apprezzabili e le risorse coinvolte.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010. e della specifica situazione del fondo del Consorzio

II.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	2010
FONDO UNICO CONSOLIDATO	56.654,88
VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	18.545,81
FONDO COMPLESSIVO 2010	75.200,69

	2011
FONDO UNICO CONSOLIDATO	56.654,88
VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	17.876,21
FONDO COMPLESSIVO 2011	74.531,09
Decurtazione fondo ai sensi della L.122/2010 art. 9 comma 2 bis	0
FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	74.531,09

	2012
FONDO UNICO CONSOLIDATO	56.654,88
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	17.884,31
FONDO COMPLESSIVO	74.539,19
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	0
FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	74.539,19

Si precisa che (tolte le indennità di cui alla lettera k dell'art. 15 comma 1 per avvocatura e progettazione interna e le economie degli anni precedenti) per il fondo 2010 erano state previste in totale risorse pari ad € 75.200,69, per l'anno 2011 € 74.531,09 e 2012 € 74.539,19 pertanto si attesta che il fondo 2012 risulta non superiore al fondo anno 2010.

Si precisa che per l'anno 2010 le risorse escluse dal blocco di cui all'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010 erano pari a:

Risp. Fondo Anno Precedente	241,36
Risp. Straordinario Anno Precedente	2.148,50
Tot.	2.389,86

Si precisa che per l'anno 2011 le risorse escluse dal blocco di cui all'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010 erano pari a:

Risp. Fondo Anno Precedente	415,49
Risp. Straordinario Anno Precedente	2.643,97
Tot.	3.059,46

Si precisa che per l'anno 2012 le risorse escluse dal blocco di cui all'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010 sono pari a:

Risp. Fondo Anno Precedente	384,47
Risp. Straordinario Anno Precedente	2.805,10
Tot.	3.189,57

II.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per quanto riguarda i risvolti economico-finanziari, relativamente al Fondo, per ciascuna annualità, si è verificata la corrispondenza dei dati in esso inseriti rispetto alle previsioni sia del Bilancio di Previsione annuale che del Bilancio Pluriennale (2011/2013 e 2012/2014).

Inoltre, ove necessario ai sensi di legge, su tutti gli atti del CdA e sulla determinazione del Direttore Generale relativi alla costituzione del Fondo stesso, sono stati espressi da parte del responsabile del Servizio Finanziario i pareri favorevoli in merito alla regolarità contabile ex art. 49 TUEL e sono stati apposti i visti attestanti la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 151 TUEL.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate come segue:

capitoli di spesa per retribuzioni fisse al personale per progressioni		€ 16.651,63
capitoli di spesa per retribuzioni fisse al personale per comparto		€ 13.733,32
capitoli di spesa per retribuzioni di posizione		€ 32.499,50
salario accessorio (produttività)	Capitolo 2920	€ 13.959,31
salario accessorio (particolari posizioni)	Capitolo 2920	€ 555,00

salario accessorio (rischio)	Capitolo 2920	€ 330,00
		€ 77.728,76

II.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2012, così come previsto dalla L. 122/2010 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2010. La costituzione del fondo per l'anno 2010 che risultava era pari ad € 75.200,69. La costituzione del fondo per l'anno 2012 che risultava ad esclusione della lettera K dell'art. 15 comma 1 del CCNL 1.4.1999 quale incentivo ex Legge Merloni ed avvocatura ed economie dell'anno precedente pari ad € 74.539,19.

II.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica anno 2012, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2012. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2012, approvato con deliberazione A.C. n. 6 del 29.03.2012.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 562 della legge 296/2006 e ss.mm.ii.

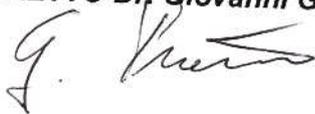
L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 10.730,07.

Il totale del fondo è stato regolarmente impegnato ai sopraindicati capitoli di spesa con determinazioni del responsabile del servizio economico/finanziario e personale n. 376 del 30/12/2011, e n. 374 del 31/12/2012.

Chivasso, li - 7 FEB. 2013

Il Direttore Generale
(PIRETTO Dr. Giovanni Giuseppe)



Il Responsabile Servizio Finanziario e Personale
(CENA Dr.ssa Celestina)

