

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017

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 <u>16/07/2018</u> Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Claudia Frascoia, Direttrice del CISS Componenti: Raffaella Rossoni, P.O. Responsabile di Area Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL/CISL Firmatarie della preintesa: FP- CGIL (Francesco Orlandi) CISL (Maria Rosa Troiani) e relativa RSU (rappresentate FP -CGIL Morena Brniaz) Firmatarie del contratto: FP- CGIL (Andrea Piralli) CISL (Maria Rosa Troiani) e relativa RSU (rappresentate FP -CGIL Morena Brniaz)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione dell'ipotesi di accordo decentrato per l'anno 2017
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.	<p>Il Revisore dei Conti in data 16.5.2017 ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo</p> <p>La presente relazione � propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. (In attesa di certificazione)</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>I contenuti del Piano della Performance 2017-2019, previsti dall'art. 10 D.Lgs. 150/2009, sono stati integrati nel Piano Programma 2017-2018 (obiettivi triennali strategici per Aree), e nel Piano Esecutivo di Gestione 2017,(obiettivi di performance individuale per Centri di responsabilit� e obiettivi di funzionalit� organizzativa collettiva per aree con relativi indicatori), secondo il disposto della Delibera di CDA n. 35 del 29.9.2017).</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrit� 2016-2018, previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013, � stato approvato come apposita sezione del Piano Triennale Prevenzione e Corruzione mediante Delibera di CDA. n. 4 del 28.1.2016.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione per quanto di competenza</p> <p>La nomina del nucleo di valutazione per tutti gli adempimenti di legge, compresa la validazione della Relazione della Performance 2016, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 � avvenuta con Delibera del CDA. n. 37 del 16.12.2015.</p>

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)

La delegazione trattante nella seduta del 16.07.2018 ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 27 del 18/5/2017 così determinate:

€ 74.956,09	risorse stabili
€ 1.680,97	risorse variabili (risparmio su straordinari anno 2016)

riconfermando i seguenti istituti contrattuali per l'utilizzo delle risorse Stabili e delle risorse variabili

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

➤ Progressioni economiche orizzontali

Le risorse decentrate destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali tengono conto di quanto riconosciuto al personale nell'ambito delle diverse categorie di appartenenza,

➤ Indennità di comparto

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4 lettera b) del CCNL 22.1.2004 e s.m.i

➤ Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.

Il fondo è destinato a remunerare le dipendenti che hanno svolto nell'anno funzioni riconducibili all'area delle posizioni organizzative con incarico annuale da parte del Direttore.

Nello specifico, nell'anno 2017 gli incarichi hanno riguardato:

- i servizi per disabili e anziani afferenti all'Area strategica dei Servizi per la non autosufficienza,
 - gli interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale afferenti all'Area dei Servizi sociali territoriali,
 - i servizi sociali territoriali afferenti all'omonima Area,
- con obiettivi esposti nell'ambito del PEG.

➤ Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Indennità di secondo livello)

Il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale in categoria C e D (non titolare di posizione organizzativa) in base ad un compenso annuo non superiore a € 2.500,00 annue ex art. 7 CCNL 9.5.2006 .

Nello specifico le responsabilità sono state previste con riferimento a

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| - Ufficio contabilità | importo di € 2.000,00 |
| - Coordinamento Cadd | importo di € 883,65. |

➤ Fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

Il fondo è destinato ad incentivare la performance individuale dei dipendenti dell'Ente (operatori nel comparto sociale, educativo ed amministrativo).

La scelta degli operatori da coinvolgere nel piano annuale di incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi deriva sostanzialmente dagli obiettivi strategici dell'ente, annualmente individuati, e si basa, pertanto, sull'oggettiva rilevazione della correlazione fra collocazione organizzativa/mansione svolta/profilo e competenza professionale del dipendente e obiettivo di performance individuale/organizzativa da assegnare.

La presentazione degli obiettivi al personale e la condivisione della performance attesa rispetto ad essi, compresa l'esplicitazione di tempi e strumenti a disposizione, è presupposto fondamentale dell'assegnazione. A priori viene valutata la motivazione dell'operatore come precondizione dell'assegnazione del progetto integrativo, in quanto, nei servizi alle persone, risulta condizione di efficacia fondamentale.

Durante lo svolgimento del progetto integrativo assegnato, la Direzione o il Responsabile di area ne supervisionano l'andamento in modo da valutare in itinere le prestazioni e da apportare i necessari correttivi.

La valutazione del personale nell'anno è avvenuta sulla base dei seguente macro-indicatori:

conduzione di progetti innovativi a carattere sperimentale, richiedenti processi di lavoro, prassi operative e collaborazioni di rete non abituali, anche in spazi e tempi non ordinari.

➤ Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse stabili vengono destinate innanzitutto al finanziamento delle progressioni orizzontali, alle indennità di comparto.

Segue la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa e delle indennità di secondo livello, conferite annualmente dal Direttore con incarico dirigenziale.

Ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa viene assegnato nell'ambito del PEG un piano degli obiettivi individuali e di area, in relazione agli obiettivi strategici del Piano Programma 2017-2019. La loro declinazione analitica, correlata a precisi indicatori di risultato, è rappresentata nel Piano Esecutivo di Gestione 2017 (approvato con Delibera del CDA n. 35 del 29.9.2017 e dalla successiva Delibera del CDA n. 45 del 29/11/2017). I tre dipendenti con Posizione Organizzativa risultano rispettivamente referenti di tre Centri di responsabilità; per ciascun Centro di responsabilità sono individuati obiettivi di performance individuale e obiettivi di performance collettiva, il cui raggiungimento è valutato dal Direttore e dal Segretario dell'Ente. Ai dipendenti incaricati di responsabilità di procedimento vengono assegnati gli obiettivi operativi contestualmente alla determinazione di conferimento dell'incarico e la valutazione dei medesimi è in capo al Direttore.

Le risorse destinate all'incentivazione della performance individuale si quantificano in € 716,35e sono attinte dal risparmio accertato derivante dall'applicazione della disciplina dello straordinario per l'anno 2016.

Vengono destinate ad un operatore del comparto educativo (Centro Diurno CADD), che ha collaborato attivamente allo svolgimento di un progetto di inclusione rivolto a persone disabili e fragili dal titolo "Tempo dell'Incontro", pienamente rispondente ai macro indicatori della performance individuale per l'anno 2017.

La valutazione si è basata sui seguenti indici:

- investimento su oggetti di lavoro aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, richiedenti ulteriori apprendimenti e integrazione in nuovi gruppi di lavoro od anche dislocazioni spaziali.

Lo strumento valutativo adottato per la verifica della performance individuale del personale, comprese le posizioni organizzative, si articola in 4 macroindicatori (per max. 70 pp.), opportunamente declinati in sotto-indicatori, e in 2 punteggi di differenziazione, di seguito indicati:

<i>Macroindicatori</i>	<i>Scala di punteggio</i>
1. Capacità professionale e tecnica	Da 0 a 20
2. Capacità organizzativa e di gestione	Da 0 a 20
3. Orientamento al risultato	Da 0 a 15
4. Integrazione personale nell'organizzazione	Da 0 a 15
Punteggio di differenziazione: autonomia	Da 0 a 15
Punteggio di differenziazione: responsabilità	Da 0 a 15

Le schede di valutazione sono somministrate dalla Direzione; la valutazione finale del personale è condivisa con le Responsabili di Area nei casi in cui siano esse responsabili di servizio del personale valutato; la valutazione del personale con posizione organizzativa è condivisa con il segretario dell'Ente.

b) al riconoscimento delle Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di maneggio valori per l'importo di € 483,60

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalit  di utilizzo delle risorse PARTE STABILE

Sulla base dei criteri di cui all'articolo A le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttivit�	0
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	47.022,18
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	16.791,32
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennit� di turno, rischio, reperibilit�, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	483,60
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennit� di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennit� per specifiche responsabilit�	2.883,65
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	0
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilit�	0
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennit� per personale educativo e docente	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennit� di comparto	7.775,34
Somme rinviate	0
Altro	0
Totale	74.956,09

B) quadro di sintesi delle modalit  di utilizzo delle risorse PARTE VARIABILE

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttivit� IMPORTO DESTINATO	€ 716,35
Art. 17, comma 2, lett. a9_ produttivit� IMPORTO NON DESTINATO che viene fatto confluire nel fondo 2018 –	€ 964,62
Totale	€ 1.680,97

* dove non diversamente indicato il riferimento   al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto NON determina l'abrogazione implicita

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

Le previsioni si ispirano ai principi di meritocrazia e premialit  del D.Lgs. 150/2009, pur in carenza di uno specifico regolamento dell'Ente sulla valutazione del personale coerente con il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettivit  delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, oltre ad assicurare continuit  ai riconoscimenti economici riferiti alle Progressioni Economiche Orizzontali, alle indennit  di comparto, in quanto destinazioni continuative consolidate, sono cos  sintetizzabili:

- funzionalità organizzativa dell'articolazione dell'Ente in quattro Centri di responsabilità, in cui confluisce tutta l'attività dell'Ente, strumentale (amministrativa e contabile) e strategica (servizi sociali territoriali, servizi per la non autosufficienza, interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale);

- partecipazione al Bando "Vivere Meglio" della Compagnai di San Paolo al fine di acquisire finanziamenti per sperimentare un approccio innovativo alla disabilità;
- costruzione e manutenzione di rapporti di rete con l'Associazione di Promozione Sociale Anffas di Borgomanero, per condividere, in una logica di reciprocità, l'ottica inclusiva nella disabilità;
- predisporre il personale del Centro Diurno CADD all'accoglienza dell'utenza fragile come valore aggiunto al target disabile;
- esplorazione e sensibilizzazione del territorio, al fine di coinvolgere tutte le risorse comunitarie disponibili in esperienze e percorsi inclusivi, dove il diverso diventa elemento arricchente e i servizi dedicati un valore aggiunto per tutti.

Nello specifico la performance individuale è stata incentivata nello svolgimento di 1 ambito di operatività integrativa, correlato alla programmazione gestionale dei servizi dell'Ente, tramite l'assegnazione di obiettivi specifici coerenti con le finalità strategiche dell'Ente. Il progetto integrativo affidato ha riguardato l'Area della non autosufficienza ed ha coinvolto 1 operatore, il coordinatore del Centro Diurno CADD, oltre a personale esternalizzato e alla P.O. incaricata degli interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale, che ha svolto la supervisione del progetto.

Il progetto, denominato "Tempo dell'Incontro", si è articolato in azioni di inclusione sociale, a vantaggio di persone disabili e fragili residenti nel territorio del CISS.

Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi specifici, attraverso la sottoscrizione del contratto, è stato previsto lo stanziamento di

- € 16.791,32 destinato alle 3 Posizioni Organizzative,
- € 2.883,65 destinato alle 2 Responsabili di procedimento,
- € 716,35 destinato all'incentivazione della performance individuale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Dall'applicazione della disciplina dello straordinario relativamente all'anno 2016 si è accertato un risparmio di € 1.680,97; di questo importo, come sopra riportato, una parte (€ 716,35) è destinata all'incentivazione della performance individuale e la rimanente, € 964,62, non viene distribuita e fatta confluire nel Fondo 2018, ai sensi dell'Art. 67,c.3, l e).

Il Direttore / Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Claudia Frascoia

