

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 2016

### Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Contratto 19/5/2017</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2016</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <b>Claudia Frascoia, Direttrice del CISS</b> Componenti: <b>Raffaella Rossoni, Responsabile dell'Area Adulti</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CGIL/CISL</b> Firmatarie della preintesa: FP- CGIL (Andrea Piralli-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)
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Definizione dell'ipotesi di accordo decentrato per l'anno 2016
<b>Rispetto dell'iter          adempimenti procedurale          e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti  Certificazione del revisore in data 04/05/2017
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	I contenuti del Piano della Performance 2016-2018, previsti dall'art. 10 D.Lgs. 150/2009, sono stati integrati nel Piano Programma 2016-2018 (obiettivi triennali strategici per Aree), e nel Piano Esecutivo di Gestione 2016,(obiettivi di performance individuale per Centri di responsabilità e obiettivi di funzionalità organizzativa collettiva per aree con relativi indicatori), secondo il disposto della Delibera di CDA n. 46 del 17.11.2016). Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018, previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013, è stato approvato come apposita sezione del Piano Triennale Prevenzione e Corruzione mediante Delibera di CDA. n. 4 del 28.1.2016.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione per quanto di competenza
		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 è avvenuta con Delibera del CDA. n. 37 del 16.12.2015.

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 19 DICEMBRE 2016 ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 40 del 17.11.2016 così determinate:

€ 74.956,09	risorse stabili
€ 2.617,20	risorse variabili (risparmio su straordinari anno 2015)

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, nonché il passaggio da D2 a D3 , decorrente dal 31/12/2016, di n. 6 dipendenti, secondo le modalità già sottoscritte nel contratto decentrato 2015, sulla base dei seguenti criteri:

- personale appartenente alla categoria D2
- valutazione della dirigenza sull'anno 2015 relativamente agli operatori di categoria D2

➤ 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

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

Nello specifico nell'anno 2016 gli incarichi hanno riguardato l'area dei servizi dedicati ai minori e alla famiglia, l'Area dei servizi per la non autosufficienza rivolti ad adulti, anziani e disabili l'Area dei servizi sociali territoriali destinati alla multiutenza, 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 € 2.500,00
- Coordinamento Cadd                    importo di € 2.000,00

➤ 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 preconditione 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 ed apportare i necessari correttivi.

La valutazione del personale avviene sulla base dei seguenti macro-indicatori:

- acquisizione di nuove metodologie di lavoro strumentale correlate alla propria mansione professionale, da impostare e sperimentare a vantaggio di tutto il personale (es. gestione flusso digitale);

- assunzione di titolarità nel presidio territoriale di polo e mantenimento di un feed-back diretto con la Direzione rispetto alle scelte organizzative da adottare in progress e alla sperimentazione di prassi operative innovative;

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

➤ 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 2016-2018. La loro declinazione analitica, correlata a precisi indicatori di risultato, è rappresentata nel Piano Esecutivo di Gestione 2016 (approvato con Delibera del CDA n. 26 del 16.6.2016). 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, rappresentate dal fondo risultante dal risparmio delle risorse stabili e dalle risorse variabili per l'importo di € 4.762,64, vengono destinate a 5 operatori: n. 1 del servizio amministrativo, n. 3 del servizio sociale territoriale e n.1 del servizio educativo (area non autosufficienza socio – sanitaria).

La valutazione si basa sui seguenti indici:

- acquisizione di nuove metodologie di lavoro strumentale correlate alla propria mansione professionale, da impostare e sperimentare a vantaggio di tutto il personale (es. gestione flusso digitale);

- assunzione di titolarità nel presidio territoriale di polo e mantenimento di un feed-back diretto con la Direzione rispetto alle scelte organizzative da adottare in progress e alla sperimentazione di prassi operative innovative;

- 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 modalità 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) – produttività	2.145,44
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	33.384,90
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	26664,84
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	483,60
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	4500,00
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 responsabilità	0
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	7777,31
Somme rinviate	0
Altro	0
Totale	74.956,09

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse PARTE VARIABILE

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	2.617,20

\* dove non diversamente indicato il riferimento è 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 premialità

Le previsioni si ispirano ai principi di meritocrazia e premialità 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 selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche a favore di n. 6 dipendenti appartenenti alla categoria D, posizione economica D2, per le quali con decorrenza 31/12/2016 è disposta la progressione nella posizione economica D3.

Le progressioni di cui trattasi vengono attivate sulla base dei seguenti criteri:

- personale appartenente alla categoria D2;
- valutazione della dirigenza sull'anno 2015 relativamente agli operatori della categoria D2.

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 continuità ai riconoscimenti economici riferiti alle Progressioni Economiche Orizzontali, alle indennità di comparto, in quanto destinazioni continuative consolidate, sono così 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, socio-educativi, socio-sanitari);
- riorganizzazione del Servizio Sociale Territoriale in 5 poli, corrispondenti a quattro aggregazioni contigue di Comuni (Ghemme, Momo, Gozzano, Invorio) e alla città di Borgomanero, con assunzione da parte delle assistenti sociali dipendenti della titolarità del gruppo di lavoro territoriale, a cui afferiscono operatori in appalto;
- supporto e potenziamento del Servizio Finanziario per far fronte agli adempimenti necessari all'adozione del nuovo sistema di contabilità finanziaria potenziata ai sensi del D. Lgs. 118, con riconoscimento dell'incarico di responsabilità di procedimento all'istruttore direttivo addetto alla contabilità, consolidato negli anni quale fulcro operativo del servizio;
- valorizzazione dell'autonomia del Centro Diurno Disabili di Villa Marazza nell'organizzazione quotidiana dei servizi assistenziali ed educativi, mediante il conferimento dell'incarico di coordinamento all'educatrice professionale impegnata a tempo pieno.
- incentivazione della performance individuale su progetti strategici individuati dalla Direzione e affidati al personale in relazione alla funzione già svolta nell'organizzazione e in linea con competenze, motivazioni e predisposizioni manifestate e/o verificate a priori rispetto al compito/obiettivo.

Nello specifico la performance individuale è stata incentivata nello svolgimento di 3 ambiti di operatività integrativa, correlati alla programmazione gestionale dei servizi dell'Ente, tramite l'assegnazione di obiettivi specifici coerenti con le finalità strategiche dell'Ente. Come sotto riportato, i progetti integrativi affidati, riguardano il comparto amministrativo, sociale territoriale e quello socio-educativo dell'Area della non autosufficienza; tali ambiti di progetto hanno coinvolto complessivamente 1/3 degli operatori.

➤ Per quanto riguarda il servizio amministrativo nel corso dell'anno si è proceduto con la predisposizione del manuale di gestione documentale ed in parallelo si è provveduto ad apprendere, sperimentare ed impostata la "scrivania digitale", favorendone la fruibilità a tutto il personale.

➤ Per quanto riguarda i servizi sociale territoriale nel corso dell'anno è stato svolto il programma di riorganizzazione del Servizio Sociale Territoriale per Poli che ha previsto in particolare le tre assistenti sociali che hanno assunto la titolarità di gestione per il Poli di Gozzano e Momo, entrambe a tempo pieno, e di Invorio, 24 h/sett..

➤ Per quanto riguarda i servizi dell'area educativa nel corso dell'anno è stato svolto il progetto di supporto del CADD al SIL vedendo coinvolta un'educatrice per due mattine alla settimana

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

- € 26.664,84 destinato alle 3 Posizioni Organizzative,
- € 4.500,00 destinato alle 5 Responsabili di procedimento,
- € 4.762,64 destinato all'incentivazione della performance individuale /organizzativa,

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

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

