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

Data di sottoscrizione		_18/4/2019 _
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2018– 31 DICEMBRE 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: **Claudia Frascoia, Direttrice del CISS** Componenti: **Raffaella Rossoni, P.O. Responsabile di Area** **Cristina Francesca 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*: _____
Soggetti destinatari		*Personale non dirigente del C.I.S.S.*
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di accordo decentrato per l'anno 2018 è stata sottoscritta in data 1.3.2019, con successiva presa d'atto dell'avvenuta integrazione del Fondo, approvata con delibera di CDA n. 29 del 17.4.2019.
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.**	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
		Il Revisore dei Conti in data 20.12.2018 ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. (In attesa di certificazione)
		E' stato adottato il Programma triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 per la trasparenza e l'integrità con Delibera di C.d.A n. 7 del 25/1/2018 e l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs. 33/2013- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n.1/19 del 24.6.2019 La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

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;

La delegazione trattante nella seduta del 12/4/2019 ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con Determina n. 533 del 31.12.2018 e integrata con Determina n. 143 del 12.4.2019 così determinate:

€ 75.544,16	Totale risorse storiche 2017 – importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 2018
€ 2.989,00	Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite
- € 17.043,09	Deduzione per totale teorico salario accessorio per rispetto art. 23 c.2 del Dlg. 75/2017
€ 61.490,07	**Importo risorse stabili**
€ 964,62	Art. 68 c. 1 CCNL 2018 risparmi fondi anno precedente
€ 1.128.,44	ART. 67 C. 3 lett. e) CCNL 2018 Risparmio fondo straordinari anno precedente
€ 2.123.06	**Importo risorse variabili**
€ 63.613,13	***TOTALE RISORSE FONDO***

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando per l'anno 2018:

- 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. che è stato trasferito in altro fondo ai sensi dell'art. 67.c.1 CCNL 2016-2018.

  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 2018 gli incarichi hanno riguardato:
  - i servizi per disabili e anziani e non autosufficienza 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

  Il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale in categoria B, C e D (non titolare di posizione organizzativa) in base ad un compenso annuo non superiore a € 3.000,00 annue (ART. 70 quinquies CCNL21.05.2018) .

  Nello specifico le responsabilità sono state previste con riferimento a
  - Ufficio contabilità importo di € 2.000,00
  - Coordinamento Cadd importo di € 1.600,00

- 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 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:

- attività in ambiti di progettazione, monitoraggio e valutazione, integrata a livello socio-sanitario, per titolarità condivisa con il Distretto dell'ASL NO e/o validazione da parte delle apposite Commissioni integrate;
- attività trasversali, in quanto caratterizzate dall'estensione di prassi di lavoro a più servizi, con il coinvolgimento coordinato di operatori diversi, compreso il raccordo con operatori di strutture e servizi esterni al CISS

➢ <u>Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</u>

Le risorse stabili vengono destinate innanzitutto al finanziamento delle progressioni orizzontali, alle indennità di comparto.
Si tenga conto che la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa conferite annualmente dal Direttore con incarico dirigenziale sono previste in altro fondo ai sensi 67.c.1. CCNL 2016-2018.

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 e collettiva si quantificano in € 2.765,94, attinte come segue:
- € 642,88 da risorse fisse,
€ 964,62 da risparmi fondo anno precedente non distribuito,
€ 1.158,44 da risparmio fondo straordinario anno precedente 2017.

Si destinano all'incentivazione della performance individuale € 509,94 a favore di un operatore la cui valutazione si basa sui seguenti indici:
- conduzione e referenza di progettazioni integrate
- stretta sinergia con la direzione nella conduzione dei processi di lavoro
- ruolo di regia nell'integrazione dei diversi apporti professionali sull'oggetto trattato
- rappresentanza del CISS in commissioni integrate e in gruppi di lavoro innovativi
- piena assunzione di responsabilità nella valutazione professionale

Si destinano all'incentivazione della performance collettiva € 2.256,00 a favore di 12 operatori, di cui:
n. 4 assistenti sociali impegnate nelle Aree
- Servizi Sociali, su obiettivi operativi di area
- Inclusione Sociale, su obiettivi operativi di area
- Non autosufficienza, su obiettivo specifico "Osservatorio della fragilità anziana";

n. 1 assistente sociale impegnata nell'area non autosufficienza, sull'obiettivo specifico "referenzialità servizio di pubblica tutela";
n. 3 educatori impegnati nell'Area Non autosufficienza su obiettivi di area;
n. 1 educatore impegnato nell'Area Non autosufficienza su obiettivi specifici (DGR 56, Assistenza scolastica alunni disabili);
n. 1 educatore impegnato nell'Area inclusione sociale su obiettivo specifico (Raccordo CADD e SIL su PASS)
n. 2 operatori dello staff amministrativo su obiettivi di area relativi a contabilità e approvvigionamento

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	**49.551,51**
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	7.845,58
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**57.397,09**
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.600,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	**3.600,00**
TOT UTILIZZO LETTERA k)	**0,00**
TOTALE UTILIZZO FONDO	60.997,09

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;

Il contratto NON determina l'abrogazione implicita.

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;

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs. 150/2009

Nel corso dell'anno 2018 il Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 57 del 26/11/2018 ha approvato una nuova metodologia 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. 60 del 17.12.2018.

L'organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2018 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

(previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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 la Delibera n. 22 del 10.5.2018 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Performance 2018-2020 e il relativo PEG per l'esercizio 2018.

Il Consiglio di Amministrazione in particolare, con Delibera n. 29 del 17.4.ad oggetto "INTEGRAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018. PRESA D'ATTO" ha stabilito di incrementare le risorse di cui all'art. 32 comma 7 CCNL 22.1.2004.

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

Nessun'altra informazione

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Il Direttore _____

CONSORZIO SERVIZI SOCIALI C.I.S.S. BORGO VERO