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

Data di sottoscrizione		**Pre intesa 15/12/2021**
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2021– 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: **Claudia Frascoia, Direttrice del CISS** Componenti: **Cristina Francesca P.O. Responsabile di Area** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): **FP-CGIL/CISL** ***Firmatarie della preintesa:*** FP- CGIL (Emanuele Pitzalis) CISL (Mauro Gavinelli) 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 2021 è stata sottoscritta in data 15/12/2021
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 4.11.2021 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 2021-2024 per la trasparenza e l'integrità con Delibera di CDA n. 23 del 25/3/2021 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 2021 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n.1/2022 del 15.6.2022. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, 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 15/12/2021 ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con Determina n. 246 DEL 28/10/2021, come sotto riportata:

€ 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 art 67 c2 lett b
€ 1.248,00	Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite art 67 c2 lett a
- € 5.750,00	Deduzione per totale teorico salario accessorio per rispetto art. 23 c.2 del Dlg. 75/2017
€74.031,16	**Importo risorse stabili**
€ 1.103,45	ART. 67 C. 3 lett. e) CCNL 2018 Risparmio fondo straordinari anno precedente
€ 165,89	ART 68 C. 1 CCNL 2018 Risparmi da Fondo anno precedente
€ 1.269,34	**Importo risorse variabili**
€ 75.300,50	***TOTALE RISORSE FONDO***

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando per l'anno 2021:

- Progressioni economiche orizzontali

A partire dall'anno 2021 verrà avviato un ciclo di Progressioni Economiche Orizzontali che porterà al riconoscimento dell'istituto per tutto il personale assunto a tempo indeterminato dall'Ente C.I.S.S. di Borgomanero alla data dell'1/1/2021. La procedura prevede l'attivazione delle P.E.O. per gli anni 2021-2022-2023, secondo criteri da approvare nell'ambito del Contratto Decentrato Integrativo. Per l'attivazione delle PEO nell'anno 2021, le parti definiscono i seguenti criteri:

a. Le Progressioni si attribuiscono sulla base di quanto disciplinato dall'art. 16 del CCNL Enti Locali del 21/05/18; lo stesso articolo indica quali sono i requisiti necessari e vincolanti per poter risultare avente diritto a seguito di avvio della procedura selettiva.
Nello specifico, la PEO è riconosciuta ad un numero limitato di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi diritto; per vantare il diritto il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si attiva l'istituto.

b. Le valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si attiva l'istituto, considerate valide ai fini della procedura selettiva, sono esclusivamente quelle processate dal C.I.S.S. di Borgomanero. Questo allo scopo di avere uniformità rispetto al sistema di valutazione adottato.

c. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione al valore medio delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si attiva l'istituto e nel limite delle risorse economiche della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 CCNL 21/05/2018, che in sede di contrattazione decentrata verranno destinate per finanziare l'istituto.

d. Il personale a cui, a seguito di graduatoria, verrà riconosciuta la progressione economica orizzontale, dovrà vantare un inquadramento nel livello di categoria pari ad almeno 36 mesi per poter accedervi nuovamente.

Per finanziare l'istituto della Progressione Economica Orizzontale nell'anno 2021, le parti concordano di destinare **€ 6.706,71** della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67; eventuali risparmi derivanti dal non utilizzo di parte delle risorse, andranno a sommarsi al fondo di produttività 2021.

- 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 ss.mm.ii.

- Indennità per maneggio valori
  Si prevede l'indennità per un importo di complessivi € 230,87, così destinati:
  ad un istruttore direttivo cat. D relativamente al periodo gennaio - ottobre, per euro 208,33;
  ad un istruttore amministrativo cat. C relativamente al periodo 29 novembre – 31 dicembre, per euro 22,54;

- Corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai dipendenti con conferimento di Posizione Organizzativa (P.O.), mediante trasferimento dell'importo nell'apposito Fondo, costituito ai sensi dell'art. 67.c.1 CCNL 2016-2018, destinato a remunerare i dipendenti che hanno svolto nell'anno funzioni riconducibili all'area delle Posizioni Organizzative con incarico annuale da parte del Direttore.

  Nell'anno 2021 è stato conferito un solo incarico di P.O. riguardante la generalità dei Servizi Sociali territoriali afferenti all'omonima Area strategica, senza assegnazione di obiettivi afferenti al PEG, interamente in capo al Direttore.

- Indennità per l'esercizio di 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 specifiche responsabilità nel 2021 sono state previste con riferimento ai
  - Servizi per le persone disabili importo di € 2.000,00
  - Coordinamento Centro Diurno Disabili importo di € 3.000,00
  - Servizi per le persone anziane importo di € 2.500,00
  - Coordinamento del servizio di pubblica tutela importo di € 1.500,00

  In conformità all'art. 13, comma 3, del Contratto Decentrato 2019-2021, la definizione degli importi di indennità ha tenuto conto dei seguenti parametri:
  a) autonomia procedimentale,
  b) numero dei procedimenti assegnati,
  c) complessità dei procedimenti
  d) eventuale coordinamento di altri dipendenti.

➢ 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 e/o il Responsabile di servizio ne supervisionano l'andamento in modo da valutare in itinere le prestazioni e da apportare i necessari correttivi.

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

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

Ai dipendenti incaricati di compiti che, pur non configurandosi come funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative, comportano specifiche responsabilità, vengono assegnati dal Direttore obiettivi di procedimento, enunciati nell'ambito del Piano Programma e contestualmente approvati, la cui valutazione è in capo al Direttore.

Le risorse complessivamente finalizzate all'incentivazione della performance, individuale e collettiva, si quantificano in € 16.402,15, derivate come segue:

- € 15.132,81 da risorse stabili
- € 1.269,34 da risparmi fondo precedente

Rispetto alla destinazione, in applicazione dei criteri attributivi condivisi (1rt. 9 Contratto Decentrato 2019-2021) le risultanze sono le seguenti:
- € 4.920,65 destinati all'incentivazione della performance individuale (30%)
- € 11.481,50 destinati all'incentivazione della performance organizzativa (70%).

L'incentivazione della performance individuale riguarda 3 operatori e precisamente:
- un'Assistente Sociale impegnata in uno strategico cambio di ruolo organizzativo, da titolare di polo territoriale a referente della programmazione e della gestione degli interventi di Housing Sociale, coerentemente con la finalità strategica di potenziamento dell'ambito di servizio (€ 1.920,65);
  La valutazione della medesima si è basata sui seguenti indici:
  - stretta sinergia con la direzione nell'impostazione e nella conduzione dei processi di lavoro
  - ruolo di regia nell'integrazione dei diversi apporti di rete sui progetti abitativi trattati
  - rappresentanza del CISS nell'interfaccia con gli Enti di Terzo Settore impegnati nell'Housing
  - collaborazione attiva con la Direzione nella stesura del Regolamento sull'Housing sociale
  - piena assunzione di responsabilità nella valutazione professionale dei progetti di Housing.

- due educatrici del CADD, vicarie della coordinatrice, impegnate in un prezioso ruolo organizzativo, complementare a quello di coordinamento e per diverse specifiche operazioni addirittura autoreferenziali. Nel 2021 le mansioni distintive delle due operatrici sono state cruciali, sia in considerazione della vigenza dei protocolli anti Covid -19, sia per gli importanti cambiamenti organizzativi correlati alla dimissione di personale storico, da sostituire con nuovi operatori all'interno dell'équipe. Ciò ha richiesto un lungo e meticoloso lavoro di accompagnamento dei passaggi e la programmazione di azioni mirate di tutoring (€ 1.500 ciascuna per un totale di € 3.000);
  La valutazione delle medesime si è basata sui seguenti indici:
  - stretta sinergia con la coordinatrice nell'impostazione e nella conduzione delle azioni di servizio
  - ruolo di regia nell'organizzazione delle attività e degli interventi del Centro Diurno
  - rappresentanza del CISS nell'interfaccia con la rete territoriale
  - collaborazione attiva con la Coordinatrice per tutti gli aspetti organizzativi
  - piena assunzione di responsabilità nella valutazione professionale di attività e interventi

La performance collettiva riguarda 12 operatori, di cui:
- n. 3 assistenti sociali, impegnate nell'Area dei Servizi Sociali Territoriali (di cui una per 8 mesi)
- n. 1 assistente sociale, impegnata nell'Area dei Servizi per la Non autosufficienza
- n. 1 assistente sociale con responsabilità specifica sul Servizio di Pubblica tutela
- n. 3 educatori impegnati al Centro diurno disabili (CADD);
- n. 1 educatore con responsabilità specifica sui Servizi per la disabilità
- n. 1 educatore con responsabilità specifica sui Servizi per gli Anziani
- n. 1 istruttore direttivo impegnato nella contabilità (per 10 mesi)
- n. 1 istruttore amministrativo impegnato nell'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	43.410,71
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.256,77
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**49.667,48**
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	9.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 bis CCNL 2018 (Maneggio Valori)	230,87
TOT UTILIZZO LETTERA k)	**0,00**
TOTALE UTILIZZO FONDO	58.898,35

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;

Le valutazioni della performance individuale ed organizzativa sono state effettuate integralmente con il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal CDA con delibera n. 57 del 26.11.2018, coerente con il Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Delibera n. 60 del 17.12.2018.

L'OIV 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.

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 2021 sono state previste 6 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. 1 del 15.1.2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Performance 2021-2023 e il relativo PEG per l'esercizio 2021.

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

la quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con Determina n. 246 del 28/10/2021.

Il Revisore ha espresso il proprio parere in merito alla costituzione di cui trattasi.

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. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2019 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67c. 1CCNL 21.05.2018	**75.544,16**
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c.2 lett. a) CCNL 2018 – incrementi stipendiali dal 2019	1.248,00
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.989,00
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	**4.237,00**
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	**79.781,16**

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziate:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	**0,00**
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	**1.269,34**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**1.269,34**

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.	5.750,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**0,00**
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	**5.750,00**

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**0,00**
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	**0,00**

Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONIPARTE VARIABILI	**0,00**

TOTALE DECURTAZIONI	**5.750,00**

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2019.

Si precisa che il totale del fondo per l'anno 2019 al netto delle decurtazioni è pari ad € 62.531,16.

Pertanto si attesta che il fondo 2019 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	**79.781,16**
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilita' (B)	**5.750,00**
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	**74.031,16**
TOTALE Risorse variabili (C)	**1.269,34**
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	**0,00**
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	**1.269,34**
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	75.300,50

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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 b e c sono complessivamente pari a € 6.256,77

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite

(come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. L'importo corrispondente a tali voci ammonta a € 43.410,71

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

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

Per l'anno 2021 con la determina di costituzione del Fondo Determina n. 264 del 28/10/2021 il Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Che a consuntivo, vengono di seguito indicate:

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	Anno 2021
Progressioni economiche STORICHE	43.410,71
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.256,77
Totale utilizzo risorse stabili	49.667,48
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	49.667,48

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	Anno 2021
Incentivazione della performance individuale e collettiva Art. 68 comma 2 lett. a) e b)	16.402,15
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	9.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 bis CCNL 2018 (Maneggio Valori)	230,87
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	25.633,02

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	49.667,48	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	25.633,02	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	75.300,50	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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 b e c corrispondono ad un totale di € 6.256,77

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. L'importo corrispondente a tali voci ammonta a € 43.410,71

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 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.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 49.667,48 sono completamente finanziate dalle risorse stabili.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs. 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Con riferimento al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono riportati gli artt. 15 e 16, che definiscono quanto segue:

ART. 15 - ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEI LIVELLI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

La valutazione dei livelli di performance del personale è sviluppata con riferimento ai seguenti ambiti:

I MACRO FATTORI (ITEM) RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SONO:

a) **Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione**

Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione

b) **Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti**

Disponibilità a farsi carico dell'l'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli

c) **Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro**

Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione **"Apporto individuale alla performance organizzativa"** con una percentuale attribuita pari al **60%** della valutazione complessiva, valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I MACRO FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

a) **Relazione e integrazione**: indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- capacità di lavorare in team.

b) **Innovatività**: intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nell'organizzazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;

- autonomia e capacità di risolvere i problemi;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche.

c) **Gestione delle risorse economiche e/o strumentali,** intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;
- cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate.

d) **Orientamento alla qualità dei servizi:** indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.

e) **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi:** intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer.

Il peso complessivamente disponibile residuale con una percentuale attribuita pari al **40%** della valutazione complessiva è assegnato al campo di valutazione denominato **"Comportamenti professionali".**

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I diversi item assumono significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b), personalizzabili in funzione delle aspettative comportamentali del singolo collaboratore.

La valutazione avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA	**prestazione INSODDISFACENTE**	**prestazione NON SUFFICIENTE**	**prestazione SUFFICIENTE**	**prestazione ADEGUATA**	**prestazione BUONA**	**prestazione ECCELLENTE**
il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa	il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni/richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi	Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato moti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione	Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo della mansione assegnata, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative	Il comportamento è stato adeguato alla mansione, pur riscontrando ambiti di miglioramento	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente buone con riscontri sul miglioramento dell'organizzazione	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione

ART. 16 VALUTAZIONE FINALE DEI LIVELLI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra **60%** e **70%**; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al **70%** e fino a **79,99%.**

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra **80%** e **89,99%.**

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra **90%** e **100%.**

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al **95%**.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al **60%** corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

L'Organismo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dal Direttore (Posizioni Organizzative e Personale dei livelli); qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A a D.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

In dettaglio:

Tabella 1

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021(A)	Fondo 2016 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017(art. 67c. 1Ccnl EELL 2018)	75.544,16	74.956,09	588,07	Pari all'importo del 0.2% di cui all'art. 32 c. 7 CCNL 22.1.2004 tenendo conto che detto inserimento comporta modifica del tetto del fondo 2016(parere del RGS-MEF prot. 256170 del 13.12.2018
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – incrementi stipendiali dal 2019	1.248,00	0	1.248,00	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.989,00	0	2.989,00	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	79.781,16	74.956,09	4.825,07	
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Totale risorse variabili	1.269,34	2.617,20	-1.347,89	

Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo	5.750,00	0	5.750,00	-
Totale decurtazioni del fondo	5.750,00	0	5.750,00	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	79.781,16	74.956,09		
Risorse variabili	1.103,45	2.617,20		
Decurtazioni	5.750,00	0		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	75.134,61	77.573,29	-2.438,68	

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	**Fondo 2019(A)**	**Fondo 2016 (B)**	**Diff A-B**	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
progressioni economiche STORICHE	43.410,71	33.384,90	10.025,81	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	6.256,77	7.777,31	-1.520,54	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	49.667,48	41.162,21	8.505,27	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di posizione		26.664,84	- 26.664,84	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 –bis art 1 lettera c)		483,60	- 483,60	

Incentivazione della performance individuale e collettiva Art. 68 comma 2 lett. a) e b)	16.402,15	4.762,64	11.639,51	
indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	9.000,00	4.500,00	4.500,00	
Indennità specifiche responsabilità art 70 bis CCNL 2018 (Maneggio Valori)	230,87	0	230,87	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	25.633,02	36.411,08	-10.778,06	
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0	0	0	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	**0**	0	0	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	49.667,48	41.162,21	8.505,27	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	25.633,02	36.411,08	-10.778,06	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	0	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	75.300,50	77.573,29	-2.272,79	

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

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 programmatoria della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- **Rispetto dei vincoli di bilancio**: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2021;
- **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- **Imputazione nel Bilancio**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate:
Missione 1 programma 10 – Risorse umane (cap. 3801/4 e per oneri c/ente cap. 3801/5- Irap cap. 4406/99)
e per le voci erogate mensilmente (indennità di comparto, progressioni, retribuzione di posizione ai titolari di posizioni organizzative)
Missione 1- programma 11 Altri servizi generali (cap. 301/1 e oneri c/ente cap. 301/2- Irap cap. 902/99)

Missione 12 – programma 02 Interventi per la disabilità (cap. 2201/1 e oneri c/ente cap. 2201/2 – Irap cap. 2702/99)- (cap. 3809/1 e oneri c/ente cap. 3809/2- Irap cap. 4404/99)
Missione 12 – programma 03 – Interventi per anziani (cap. 3818/1 e oneri c/ente cap. 3818/2- Irap 4405/99)
Missione 12 – programma 04 – Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale (cap. 3801/1 e oneri c/ente 3801/2 – Irap 4402/99)
Le suddette spese , per le voci erogate mensilmente, sono state imputate, impegnate e liquidate con riferimento al Bilancio 2021-2023 esercizio 2021. Per le voci oggetto del presente atto vedi Sezione III.

*Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno **2016** risulta rispettato*

Con la costituzione del fondo 2018 si era proceduto all'inserimento del valore 0,20% del monte salari 2001 di cui all'art. 32 c. 7 del CCNL 22.1.2004 tenendo conto che detto inserimento comporta la modifica del tetto del fondo 2016 (vedi anche parere del RGS-MEF prot. 256170 del 13.12.2018)

La costituzione del fondo per l'anno 2021, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016.
Pertanto si attesta che il fondo 2021 risulta non superiore al fondo dell'anno 2016.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è stato determinato con Determina n. 246 del 28/10/2021, atteso che nell'anno di riferimento 2021 non si era proceduto con la sottoscrizione del contratto, ai sensi del D.Lgs. vo 118/2011, gli importi corrispondenti sono confluiti nel risultato di amministrazione generando così un avanzo vincolato di amministrazione.
Dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato tale avanzo, secondo la vigente normativa, verrà applicato al Bilancio di Previsione 2022-2024 esercizio 2022 con imputazione ai corrispondenti capitoli di spesa sia in termini di spettanze ai dipendenti che in termini di oneri diretti e Irap a carico dell'Ente, trovando così la necessaria copertura di bilancio.
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 € 3.873,42

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

CONSORZIO SERVIZI SOCIALI C.I.S.S. BORGOMANERO

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Direttore _____

CONSORZIO SERVIZI SOCIALI C.I.S.S. BORGOMANERO