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

Data di sottoscrizione		**Pre intesa 18/12/2023**
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
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 (Federica Monaco) 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 2023 è stata sottoscritta in data 18/12/2023
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 06.12.2023 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 2024-2026 per la trasparenza e l'integrità con Delibera di CDA n. 4 del 18/1/2024 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.
		La relazione sul ciclo della performance 2023 con relativa valutazione su indicatori di obiettivi strategici e operativi è stata presentata all'Assemblea Consortile contestualmente all'approvazione del Rendiconto consuntivo anno 2023 del 7 Maggio 2024. L'organo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2023 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n.1/2024 del 26.6.2024.

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 18/12/2023 ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con Determina n. 270 DEL 5/12/2023, 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
€ 1.267,50	Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021
- € 10.087,07	Deduzione per totale teorico salario accessorio per rispetto art. 23 c.2 del Dlg. 75/2017
€ 70.961,59	**Importo risorse stabili**
€ 3.242,99	ART. 67 C. 3 lett. e) CCNL 2018 Risparmio fondo straordinari anno precedente
€ 776,86	Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018. Riferito all'anno2023
€ 0,00	ART 68 C. 1 CCNL 2018 Risparmi da Fondo anno precedente
€ 4.019,85	**Importo risorse variabili**
€ 74.981,44	***TOTALE RISORSE FONDO***

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando per l'anno 2023:

Progressioni economiche orizzontali

Nell'anno 2023 non sono state riconosciute nuove P.E.O.

Negli anni passati le P.E.O sono state riconosciute secondo 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.

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 € 250,00, così destinati:

ad un istruttore amministrativo cat. C per euro 250,00;

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 2023 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 elevabile a € 4.000,00 per l'area funzionari ed EQ (Art. 84 CCNL 2019-2021).

Nello specifico le specifiche responsabilità nel 2023 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 € 3.000,00
- Coordinamento del servizio di pubblica tutela importo di € 2.000,00
- Servizio housing sociale importo di € 2.000,00
- Coordinamento area amministrativo-contabile importo di € 3.000,00

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 € 7.798,69 derivate come segue:

- € 4.555,70 da risorse stabili
- € 3.242,99 da risparmi fondo precedente

L'incentivazione della performance individuale riguarda 20 operatori ed è stata ripartita proporzionalmente alla valutazione ottenuta a e ai mesi di servizio prestati.

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	41.617,36
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.315,39
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**51.932,75**
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	15.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 bis CCNL 2018 (Maneggio Valori)	250,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	**0,00**
TOTALE UTILIZZO FONDO	67.182,75

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 2023 non sono state erogate 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. 2 del 19.1.2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Performance 2023-2025 e il relativo PEG per l'esercizio 2023.

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 _____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Direttore _____