

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DEL. N. 36 DEL 23 DICEMBRE 2019

OGGETTO: CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019-2021. AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA

L'anno DUEMILADICIANNOVE, addì VENTITRE del mese di DICEMBRE alle ore 14.50, convocato con appositi avvisi, si è riunito il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE presso LA SALA RIUNIONI della sede legale in Domodossola, Via Mizzoccola 28, e fatto l'appello nominale risultano:

	PRESENTI	ASSENTE
VANNI GIORGIO	PRESIDENTE	X
SPADONE LUIGI	VICE-PRESIDENTE	X
LEO ROSANNA	COMPONENTE	X
MARRAS GIUSEPPE	COMPONENTE	X
NAPOLI STEFANIA	COMPONENTE	X
ZOLDAN RAFFAELLA	COMPONENTE	X
	TOTALE	6

Assiste il Segretario dell'Ente - Direttore FERRARI Mauro.
Il dottor VANNI GIORGIO nella sua qualità di PRESIDENTE assume la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta, invitando il Consiglio di Amministrazione a deliberare in merito all'oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(Giorgio VANNI)

IL SEGRETARIO
(Mauro FERRARI)

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

che la presente Deliberazione è stata affissa all'Albo Ufficiale del C.I.S.S. per quindici giorni consecutivi a partire dal _____ al sensi art. 124 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.

IL SEGRETARIO

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

che la presente Deliberazione è stata trasmessa con lettera n. _____ del _____ al CO.RE.CO. per il controllo

☐ su iniziativa del Consiglio di Amministrazione

☐ a richiesta dei Consiglieri

IL SEGRETARIO

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data _____

☐ decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo;

☐ perchè dichiarata immediatamente eseguibile

☐ decorsi 30 giorni dalla ricezione dell'atto, dei chiarimenti o degli atti integrativi richiesti senza che il CO.RE.CO. abbia comunicato il provvedimento di annullamento

☐ avendo il CO.RE.CO. comunicato di non aver riscontrato vizi di legittimità

IL SEGRETARIO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE composta di n. fogli con n. pagine utilizzate.

IL SEGRETARIO

(data)

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Visita l'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato – triennio 2019-2021, sottoscritta, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, in fase di preintesa, in data 23/12/2019, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera A);

visite le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera B);

richiamate le Determinazioni dirigenziali n. 15 del 15/01/2019 e n. 581 del 20/12/2019, con cui si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

visto il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con particolare riguardo all'articolo 23 e dato atto che l'ammontare complessivo delle risorse destinate per il 2019 al trattamento accessorio del personale non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

acquisita, la certificazione del Revisore dei Conti Arzuffi dott. Eraldo, registrata agli atti con protocollo n. 10776 del 23/12/2019, con cui, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1, e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si certificano:

- la compatibilità dei costi del suddetto Contratto Integrativo con i vincoli di bilancio;
- la compatibilità dell'articolo proposto con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, allegata, redatte in conformità agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alla Circolare n. 25 del 19/07/2012;

richiamati:

- l'art. 65 del D. Lgs n. 150/2009 relativo all'obbligo di adeguamento dei contratti integrativi alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge e a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III dello stesso decreto;
- il Piano della Performance 2019, adottato con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 35 del 23/12/2019;

ritenuto che i contenuti della preintesa siano in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione;

ritenuto, pertanto, di autorizzare il Direttore, in qualità di delegato di parte pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Integrativo Decentrato per il triennio 2019-2021, conformemente all'articolo allegato;

acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità amministrativa e tecnica espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo n. 267/2000, come modificato dall'art. 3, co. 1 lett. b) del D.L. 174/2012, convertito con L. n. 213/2012 e dell'art. 147 bis, introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. d) del medesimo Decreto n. 174/2012;

acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo n. 267/2000, come modificato dall'art. 3, co. 1 lett. b) del D.L. 174/2012, convertito con L. n. 213/2012 e dell'art. 147 bis, introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. d) del medesimo Decreto n. 174/2012

con voti unanimi espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di autorizzare il Direttore, in qualità di delegato di parte pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Integrativo Decentrato per il triennio 2019-2021, conformemente all'ipotesi

sottoscritta in data 23/12/2019, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera A);

2. di dare mandato all'Ufficio Personale affinché trasmetta il Contratto Integrativo in parola all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL del 21/05/2018 e dell'art. 40 bis, comma 5, del D. Lgs 165/2001;

3. di disporre la pubblicazione del Contratto Integrativo Decentrato e delle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Presidente invita i presenti a votare l'immediata esecutività del provvedimento e,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, come sopra costituito,

Riconosciuta l'urgenza di provvedere;

con votazione unanime espressa per alzata di mano;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario esprime parere favorevole sul presente atto deliberativo, sotto il profilo della regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO



Il sottoscritto Direttore esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica del presente atto deliberativo, in relazione alle proprie competenze.

IL DIRETTORE



Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali
C.I.S.S. - OSSOLA

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

Contratto Integrativo Decentrato
Anni 2019-2021

Il Direttore del Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali dell'Ossola, Ferrari Mauro, in rappresentanza della Delegazione di Parte Pubblica, e la Delegazione Sindacale composta dai sigg.:

FP CGIL VCO EMANUELE PITZALIS;

FP CISL VCO _____;

UIL FPL VCO _____;

Componenti RSU BARBOGLIO ENZA SABRINA TIRONI

FRANINI ALESSIA

stipulano il seguente Contratto Integrativo Decentrato per il Personale dipendente dell'Ente di qualifica non dirigenziale.

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) si applica a tutto il personale non dirigente dipendente del CISS Ossola e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CDI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

CAPO II
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Art. 2
Premio di produttività

1. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante il conseguimento, nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti, di obiettivi specifici predefiniti nel Piano annuale della performance e l'empowerment di comportamenti organizzativi volti ad incrementare il livello qualitativo della struttura operativa cui ciascun dipendente afferisce.
2. Le diverse fasi del ciclo della performance del CISS Ossola sono definite nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", redatto dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 7, c. 2 del D. Lgs 150/2009, ed adottato dal Consiglio d'Amministrazione con la Deliberazione n. 3 del 28/01/2019. Detto documento vuole essere lo strumento attraverso cui concretare i novellati disposti normativi e contrattuali sul tema.
3. Gli obiettivi annuali, predefiniti nel Piano della performance nel rispetto dei requisiti previsti dal D. Lgs 150/2009, vengono comunicati ai Dipendenti dal proprio Responsabile.
4. Il grado di conseguimento degli obiettivi predefiniti viene verificato e certificato a consuntivo attraverso la relazione alla performance, validata dal Nucleo di Valutazione. Ad essa seguono le valutazioni individuali effettuate dal Dirigente, consultati i Responsabili, che tengono conto sia dell'apporto dato dal singolo al raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla struttura operativa sia dei comportamenti organizzativi.
5. Sulla base della valutazione conseguita vengono erogati i compensi secondo i parametri seguenti:
 - punteggio inferiore a 6/10, nessun premio;

PMU *SD* *B*

RA

- punteggio uguale o maggiore di 8/10, intera quota spettante;
- punteggio almeno pari a 6/10, ma inferiore a 8/10, quota ridotta.

La quota teorica spettante verrà, inoltre, riproporzionata sulla base della percentuale di lavoro ed in caso di assenze continuative pari o superiori a 30 giorni o connesse al congedo parentale (escluse le assenze per i benefici ex legge 104/1992, infortunio, distacco/aspettativa sindacale).

Vengono ammessi quale platea di possibili beneficiari tutti i Dipendenti che siano stati in servizio per almeno 7 mesi su 12, ad eccezione dei titolari di Posizione Organizzativa.

6. Si decide di utilizzare quale premio di produttività le somme residue a disposizione, una volta erogate le voci stipendiali obbligatorie e quelle derivanti dagli istituti disciplinati dagli articoli seguenti.

Art. 3 Premio individuale

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 69 commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 le parti convengono che il premio individuale sarà pari al 30% del valore medio teorico procapite di produttività, e sarà erogato ai 3 dipendenti in categoria B, 2 dipendenti in categoria C e 1 dipendente in categoria D con la valutazione più alta della performance individuale.
2. In caso di pari valutazione il criterio da applicare sarà quello della maggiore anzianità di servizio.
3. Analogamente al premio di produttività, anche il premio individuale sarà eventualmente riproporzionato sulla base dei criteri di cui all'articolo precedente.

Art. 4 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. V del CCNL del 21/05/2018, si richiama quanto precedentemente contrattato e definito nella Deliberazione n. 16 del 13/05/2019, avente ad oggetto "Sistema premiale delle Posizioni Organizzative".

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

L' indennità per incarichi di particolare responsabilità, ai sensi del comma 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018, è corrisposta a consuntivo ai Dipendenti incaricati sulla base dei seguenti criteri e importi:

euro 1.400,00 per gli Istruttori Direttivi Assistenti Sociali, ciascuno referente di una specifica area territoriale/servizio;

euro 1.400,00 per l'Educatore Professionale Coordinatore dell'Educativa Territoriale;

euro 1.400,00 per l'Educatore Professionale Coordinatore del CDSTE;

euro 1.400,00 per l'Educatore Professionale Coordinatore del SILF;

euro 1.400,00 per l'Istruttore Educatore Professionale referente per le problematiche pedagogiche connesse ai percorsi di affidamento familiare;

euro 1.000,00 per gli Istruttori Educatori Professionali, responsabili della gestione dell'azione progettuale educativa degli Utenti assegnati;

euro 1.400,00 per l'Istruttore Direttivo responsabile dell'Ufficio Segreteria;

euro 1.400,00 per l'Istruttore Direttivo referente dell'hardware e dei software informatici;

euro 1.000,00 per l'Istruttore Amministrativo referente per le procedure di rilevazione presenze del Personale;

euro 1.000,00 per l'Istruttore Amministrativo referente della gestione del ciclo delle entrate;

euro 1.000,00 per l'Istruttore Responsabile degli automezzi dell'Ente.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Direttore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità, atto che deve essere emanato entro 45 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui sono proporzionati sulla base della percentuale di lavoro ed in caso di lunghe assenze continuative (pari o superiori ai 30 giorni) o connesse al congedo parentale.

Art. 6 Indennità condizioni di lavoro

L' indennità condizioni di lavoro, ex art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018 e s.m.i., è corrisposta sulla base dei criteri seguenti:

- lettera a) attività disagiate. Viene corrisposta agli Operatori Socio Sanitari dei Centri di Accoglienza Migranti soggetti ad un'articolazione oraria non costante e variabile e agli Operatori Socio Sanitari afferenti ai Servizi Domiciliari tenuti a continui spostamenti e alle conseguenti difficoltà. Viene, altresì, corrisposta al Personale amministrativo di categoria B e C per compensare il disagio connesso all'assegnazione a più sedi/Uffici;

- lettera b) attività esposte a rischi. Viene erogata agli Operatori Socio Sanitari, all'Autista e agli Operatori assegnati ai Centri di Accoglienza Migranti.

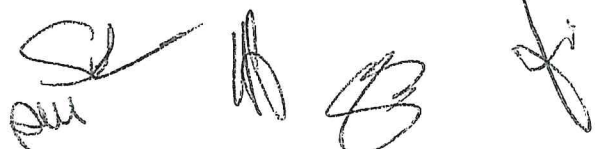
La corresponsione di detti compensi, è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività ed è pari ad € 1,42 per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa (importo corrispondente alla cifra di € 30,00 mensili);

- lettera c) attività implicanti il maneggio di valori. Spetta al Personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, in misura proporzionata al valore maneggiato.

La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione dei valori effettivamente maneggiati nell'anno.

I profili funzionali aventi diritto al compenso sono così definiti:

- Addetto alla cassa economale e alla gestione delle spese per spedizioni, attività di formazione, acquisto valori bollati, pagamento tasse di proprietà degli automezzi;
- Referente dei centri di accoglienza Migranti per la mansione di distribuzione della diaria dovuta ai richiedenti protezione internazionale e la gestione del fondo per piccole spese vive, in particolare abbonamenti e biglietti per l'utilizzo di mezzi pubblici, in favore della medesima Utenza;



- Referente della verifica e della distribuzione dei contrassegni cartacei sostitutivi del servizio mensa (procedura stimata nella durata di 10 giorni al mese);
- altri Dipendenti specificamente individuati qualora ricorrano tutte le condizioni esplicitamente richiamate nel presente articolo.

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- € 1,03 al giorno per chi maneggia da € 5.001,00 a € 25.000,00 annue risultanti da accertamento;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.001,00 annue risultanti da accertamento.

Art. 7

Indennità di turno e maggiorazione

1. Al personale turnista, afferente alla Residenza Assistenziale Flessibile per persone con disabilità, è corrisposta, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, un'indennità che compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e i cui valori sono stabiliti dal contratto come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).
2. Al personale che, occasionalmente per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del giorno di riposo settimanale viene corrisposta, ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL del 14/09/2000, la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo.

CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 8

Condizioni generali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

Art. 9

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

Le parti convengono i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali:

1. Costituiscono la platea di possibili beneficiari tutti i dipendenti con almeno 5 anni di servizio e di permanenza nella posizione economica immediatamente precedente e con una media della valutazione del triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure di almeno 6/10.

2. La graduatoria per l'assegnazione viene redatta sulla base dei seguenti parametri:

- fino a **50 punti** in relazione alla media della valutazione individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (la valutazione individuale è effettuata con valori compresi fra 0 e 10, pertanto, la media pari a 10 corrisponde a 50 punti e le altre valutazioni verranno conseguentemente proporzionate).

La valutazione viene effettuata per tutti i dipendenti con un minimo di presenza in servizio nel corso dell'anno solare pari a 7 mesi.

Qualora, pertanto, non si sia potuta effettuare la valutazione di una delle tre annualità di riferimento, la media sarà riferita ai restanti due anni.

Le schede di valutazione sono quelle utilizzate per la erogazione del premio di produttività.

- fino a **10 punti** per attività di formazione e aggiornamento.

Si stabilisce di conteggiare la formazione attinente debitamente certificata, effettuata nel triennio antecedente, ad eccezione della formazione d'area (ovvero eventi formativi organizzati dal Consorzio presso le proprie sedi) e della formazione obbligatoria, secondo i punteggi seguenti:

Percorso formativo	Punti
Diploma di scuola secondaria di secondo grado Laurea triennale Laurea specialistica/magistrale Dottorato di ricerca	10
Master universitario di secondo livello Alta specializzazione post laurea magistrale	8
Master universitario di primo livello Scuole di specializzazione/corsi di perfezionamento di livello universitario	7
Corsi di formazione che abilitano a funzioni specifiche o attestano specifiche competenze acquisite ogni 5 ore	0.20 fino ad un massimo di 5
Giornate formative/convegni ogni 5 ore	0.10
Singole giornate formative/convegni laddove non risulti il monte ore	0.05

- Fino a **40 punti** secondo il seguente rapporto:

Anni di servizio presso il CISS Ossola

Somma delle progressioni orizzontali e verticali assegnate

Al dipendente che ottiene il quoziente maggiore si assegnano i 40 punti e si attribuiscono gli altri punteggi in modo proporzionale.

Per i dipendenti che non hanno mai goduto di progressioni, il quoziente viene virtualmente considerato pari agli anni di servizio.

 6

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Art. 10

Numero di progressioni orizzontali attribuite con l'attuale CDI

1. Per l'anno 2019, in considerazione delle risorse disponibili stimate di parte stabile, verranno attribuite con decorrenza 01/12/2019 le seguenti progressioni orizzontali:
 - 1 per il personale in categoria giuridica B1;
 - 5 per il personale in categoria giuridica B3;
 - 5 per il personale in categoria giuridica C;
 - 5 per il personale in categoria giuridica D.
2. Per il biennio successivo verranno attivate ulteriori procedure di selezione qualora le risorse di parte stabile disponibili, fatti salvi gli istituti in essere, siano stimabili in un minimo di € 5.000,00.

In questa fattispecie le parti si incontreranno per definire il numero di progressioni riconoscibili e le categorie giuridiche potenzialmente beneficiarie.

CAPO V

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 11

Costituzione del Fondo risorse decentrate triennio 2019-2021

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Viene allegato al presente CDI il prospetto relativo alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019. Tale prospetto, in relazione alla parte stabile, costituisce il valore stimato di riferimento per il biennio successivo 2020-2021.

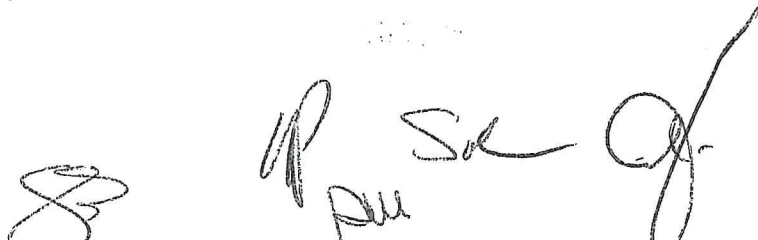
CAPO VI

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 12

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



2. Con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 13 **Norme finali e programmatiche**

1. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs 150/2009 e s.m.i. per quanto di pertinenza degli Enti Locali, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa.
2. Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

SOTTOSCRIZIONE

Letto, confermato e sottoscritto, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale:

Parte Pubblica

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Parte Sindacale

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Domodossola,

23 DIC. 2019

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO
2019 aggiornata alla Determinazione dirigenziale n. 581 del
20/12/2019**

DESCRIZIONE	€	2.019,80
-------------	---	----------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO EX ART. 67 C. 1 CCNL 16-18	€	237.840,51
RISORSE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2017 - A DECURTAZIONE DEL FONDO	-€	43.444,50
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA a) (€ 83,20 PER OGNI DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2015)	€	5.657,60
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA b) (DIFFERENZIALI PEO)	€	4.312,75
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ex art. 67, COMMA 2 lett. C)	€	1.868,68
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA d)	€	-
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA e) personale trasferito	€	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE DEL FONDO STRAORDINARIO ex art. 67 COMMA 2 lettera g)	€	-
TOTALE RISORSE STABILI	€	206.235,04

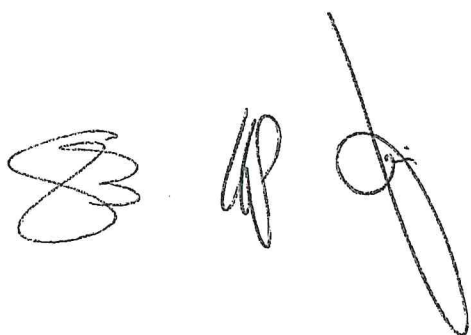
Risorse variabili

IMPORTI CORRISPONDENTI ALLA FRAZIONE DI RIA DEI CESSATI IN CORSO D'ANNO EX ART. 67 C. 3 lett d)	€	-
ECONOMIE FONDO 2018 PER INTEGRAZIONE 0,20% DEL MONTE SALARI 2001 PROPORZIONALMENTE RIDOT	€	2.266,33
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE ex art. 67, COMMA 3, LETTERA e)	€	8.756,53
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	11.022,86

Decurtazioni

DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C 456 L. 147/2013	-€	13.655,48
DECURTAZIONE RISPETTO LIMITE 2016 ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017 (€ 224.102,55))	-€	1.951,16
	-€	15.606,64

TOTALE € 201.651,26



**Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali
C.I.S.S. - OSSOLA
Provincia del Verbano-Cusio-Ossola**

**Contratto Integrativo Decentrato
Anni 2019-2021**

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 23/12/2019 Contratto: _____
Periodo temporale di vigenza		2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dirigente del Consorzio. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL RSU: Barboglio Sara, Manini Alessia e Pironi Sabrina
Soggetti destinatari		Dipendenti del Consorzio di qualifica non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti previsti dall'articolo 68, comma 2 lettere b), c), d), e) e j) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 35/2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per l'Integrità e per la Trasparenza è stato adottato con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1 del 14/01/2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance non è ancora stata redatta in quanto il periodo di riferimento non è ancora concluso.
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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

CAPO I. "Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto."

Il contratto integrativo in parola è di tipo normativo ed economico e riguarda il periodo 2019-2021.

CAPO II. "Criteri generali relativi all'incentivazione della performance individuale".

Vengono declinati i criteri relativi al premio di produttività e al premio individuale, conformemente a quanto statuito dagli articoli 68, comma 2, lettera b) e 69 del CCNL del 21/05/2018 e al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3 del 28/01/2019.

Vengono confermati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa di cui alla deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 16 del 13/05/2019, avente per oggetto "Sistema premiale delle Posizioni Organizzative", ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera V del CCNL 21/05/2018.

CAPO III. "Altre indennità".

Si confermano le diverse voci di destinazione delle risorse stabilite come obbligatorie dai contratti collettivi (indennità di turno, maggiorazioni) o contrattate nei contratti precedenti (compensi per specifiche responsabilità, ai sensi del comma 1 dell'articolo 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018 e indennità per attività rischiose, disagiate e impicanti il maneggio di valori ai sensi dell'articolo 70 bis).

CAPO IV. "Progressioni orizzontali".

Si riprendono le condizioni generali statuite dal CCNL del 21/05/2018 all'articolo 16 e si dettagliano le procedure per la selezione volta a definire i beneficiari, stabilendo i criteri d'ammissione alla selezione e i parametri di valutazione che, in coerenza con i principi meritocratici ribaditi dal Decreto Legislativo 150/2009, tengono conto della media della valutazione del triennio antecedente per un massimo di 50/100 punti, della formazione e dell'aggiornamento effettuati nel medesimo triennio di riferimento per un massimo di 10/100 punti e di un coefficiente indicante il rapporto fra l'anzianità di servizio e le progressioni già godute per un massimo di 40/100 punti.

CAPO V. "La costituzione del fondo".

Si allega al contratto il prospetto relativo alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019.

CAPO VI. "Clausole di verifica e norme finali".

Si stabilisce un incontro annuale di verifica, nonché eventuali ulteriori incontri in caso di nuove intese a livello nazionale o su richiesta di una delle parti per necessità.

Si rinvia per quanto non disciplinato dal presente contratto alle norme nazionali in materia vigenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse: importi presunti sulla base dei dipendenti attualmente in servizio

Le risorse a disposizione vengono utilizzate nel seguente modo e per i seguenti importi presunti:

Indennità di Comparto quota carico Fondo	€ 26.100,00
Progressioni Orizzontali Storiche	€ 76.100,00

Compensi per specifiche Responsabilità	€ 36.500,00
Indennità Turno, Condizioni lavoro e Maggiorazioni	€ 38.000,00
Progressioni orizzontali attribuite nel 2019	€ 11.600,00
Premio di produttività: l'intero importo residuo pari ad una cifra minima di	€ 13.351,26
Altri Istituti non compresi fra i precedenti	€ -
TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 201.651,26

C) Effetti abrogativi impliciti

Risultano implicitamente abrogati i contratti integrativi precedenti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *prezialità*

Rispetto al premio di produttività il contratto, in linea con il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che possano beneficiare del premio di produttività solo i dipendenti con valutazione positiva e che siano distinti due ulteriori livelli: fascia A, che prevede il premio massimo per coloro che ottengono una valutazione pari o superiore a 8/10 e fascia B, che prevede un premio ridotto per chi consegue una valutazione pari almeno a 6/10, ma inferiore a 8.

Il premio individuale, invece, verrà riconosciuto solo ai 6 dipendenti con la valutazione più alta, così suddivisi: 3 dipendenti in categoria B, 2 in categoria C e 1 in categoria D.

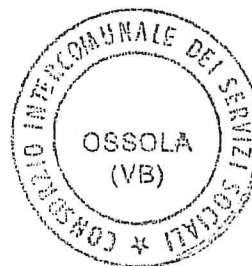
E) Illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali

Il contratto in parola prevede per l'anno 2019 la possibilità di riconoscere 16 progressioni orizzontali, corrispondenti al 26,67% dei possibili beneficiari. In ordine ai criteri concernenti le procedure selettive, si rinvia a quanto specificato alla lettera A) Capo IV.

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

Attraverso il riconoscimento di nuove progressioni orizzontali e con l'erogazione del premio di produttività si intende perseguire gli obiettivi previsti dal Piano della performance e mantenere le attività e i servizi in essere, nonostante la notevole diminuzione di Personale, riconoscendo, per quanto possibile, gli sforzi aggiuntivi di tutti i dipendenti.

Il Direttore
Mauro FERRARI



Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali
C.I.S.S. - OSSOLA
Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

Contratto Integrativo Decentrato
Anni 2019-2021

Relazione tecnico-finanziaria
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo delle risorse decentrate anno 2019, Fondo di riferimento per il contratto integrativo anni 2019-2021, è stato costituito in via provvisoria con la Determinazione dirigenziale n. 15 del 15/01/2019 e rettificato, con analogo atto n. 581 del 20/12/2019. L'attestazione positiva è intervenuta, per quanto attiene alla costituzione provvisoria in data 07/03/2019 con protocollo n. 2235 da parte dell'allora Revisore dei Conti Bianchetti dott. Cesare e, per quanto attiene alla rettifica e quindi alla costituzione definitiva, in data 23/12/2019 con nota protocollo n. 10775 da parte del Revisore attualmente in carica Arzuffi dott. Eraldo.

1.1 Risorse stabili

	Ammontare
Unico importo della parte stabile del fondo 2017 cui sono sottratte le risorse destinate in tale anno alla incentivazione delle posizioni organizzative negli enti con i dirigenti	€ 194.396,01
Incrementi previsti dal <u>CCNL 21 maggio 2018</u> a decorrere dal 1° gennaio 2019 (art. 67, comma 2 lettera a))	€ 5.657,60
Differenziale delle progressioni economiche a seguito del <u>CCNL 21 maggio 2018</u>	€ 4.312,75
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (Ria, assegni ad personam dei cessati etc.)	€ 1.868,68
Eventuali risorse riassorbite ex art. 2, co. 3, <u>D.Lgs. n. 165/2001</u>	€ -
Risorse per il salario accessorio del personale trasferito da altri enti per processi di decentramento	€ -
Risorse che derivano dallo 0,2% del monte salari delle dirigenza in caso di risparmi sulla stessa (solamente per le regioni)	€ -
Riduzioni permanenti del lavoro straordinario	€ -
Risorse per l'incremento delle dotazioni organiche	€ -

1.2 Risorse variabili

	Ammontare
Art. 67, co. 3, lett. a), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (sponsorizzazioni, cessioni servizi, etc.)	€ -
Art. 67, co. 3, lett. b), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (proventi da piani di razionalizzazione)	€ -
Art. 67, co. 3, lett. c), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (risorse previste da specifiche disposizioni di legge distinguendo quelle che vanno nel tetto del fondo e quelle che vanno al di fuori del tetto del fondo)	€ -
Art. 67, co. 3, lett. d), <u>CCNL 21 maggio 2018</u>	€ -

(frazioni della RIA non erogata ai cessati nel corso dell'anno)	
Art. 67, co. 3, lett. e), CCNL 21 maggio 2018 (risparmi realizzati nel fondo per il lavoro straordinario dell'anno precedente)	€ 8.756,53
Art. 67, co. 3, lett. f), CCNL 21 maggio 2018 (risorse provenienti dall'amministrazione finanziaria per la incentivazione dei messi notificatori)	€ -
Articolo 67, co. 3, lett. g), CCNL 21 maggio 2018 (risorse destinate al salario accessorio del personale delle case da gioco)	€ -
Art. 67, co. 3, lett. h) CCNL 21 maggio 2018 (fino allo 1,2% del monte salari 1997)	€ -
(Art. 67, co. 3, lett. i), CCNL 21 maggio 2018, risorse per l'attivazione di nuovi servizi)	€ -
(Art. 67, co. 3, lett. j), CCNL 21 maggio 2018, risorse aggiuntive per le regioni e le città metropolitane in possesso dei parametri di virtuosità)	€ -
(Art. 67, co. 3, lett. k), CCNL 21 maggio 2018, quota parte del salario accessorio non erogato al personale di altri enti trasferito nel corso dell'anno a seguito di processi di decentramento)	€ -
Altri incrementi. Economie Fondo anno 2018 (al di fuori del tetto del fondo)	€ 2.266,33

1.3 Decurtazioni del fondo

	Ammontare
Decurtazione permanente ex art. 1 c 456 L. 147/2013	€ 13.655,48
Decurtazione del fondo 2019 per restare entro il tetto del fondo 2016	€ 1.951,16

1.4 Totale fondo (al netto delle decurtazioni)

Parte stabile	€ 190.628,40
Parte variabile	€ 11.022,86
Totale fondo	€ 201.651,26
Risorse che non sono comprese nel tetto al fondo per la contrattazione decentrata	€ 20.993,21

1.5 Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo (parte eventuale)

	Ammontare
Altre risorse	€ -

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

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

Descrizione	Importo
Indennità di Comparto quota carico Fondo	€ 26.100,00
Progressioni Orizzontali Storiche	€ 76.100,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 36.500,00
Maggiorazioni, Indennità di turno e per attività rischiose, disagiate o implicanti il maneggio di valori	€ 38.000,00
TOTALE RISORSE GIA' DESTINATE	€ 176.700,00

Le somme suddette (calcolate quali importi presunti) sono vincolate da precise norme contrattuali o sono state oggetto dei contratti decentrati precedenti e confermate nel contratto integrativo 2019-2021.

2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Nuove progressioni economiche anno 2019. Importo annuale presunto	€ 11.600,00
Premio di produttività e Premio individuale: intera cifra a residuo a consuntivo per un minimo di	€ 13.351,26

2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 176.700,00
Somme regolate dal contratto	€ 24.951,26
Destinazioni ancora da regolare	€ -
Totale	€ 201.651,26

N.B. Importi presunti

2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non pertinente

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

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili al netto delle riduzioni ex lege ammontano ad € 190.628,40, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto e progressioni economiche storiche e nuove) sono stimate in € 113.800,00.

Le indennità dovute sulla base di specifiche disposizioni contrattuali (turno, maggiorazioni per lavoro festivo e indennità per attività rischiose, disagi o implicanti il maneggio di valori), sono presunte in € 38.000,00. Pertanto dette destinazioni di utilizzo sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base alle norme contrattuali e alle funzioni effettivamente svolte.

Il premio di produttività verrà erogato sulla base del Sistema di misurazione e valutazione vigente e dei criteri definiti in sede di contrattazione. Come disposto dal CCNL 21/05/2018 verrà riconosciuto un premio individuale aggiuntivo a beneficio del 10% del personale destinatario del premio di produttività.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Il contratto in parola prevede per l'anno 2019 la possibilità di riconoscere 16 progressioni orizzontali, corrispondenti al 26,67% dei possibili beneficiari. In ordine ai criteri concernenti le procedure selettive, si rinvia a quanto specificato alla lettera A) Capo IV della Relazione Illustrativa.

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

4.1 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

Le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate nei sottoelencati capitoli di bilancio e verificate mensilmente attraverso distinte elaborate ad hoc ai fini del pagamento delle competenze stipendiali, nonché, ovviamente, in sede di consuntivo di bilancio.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato. Ad eccezione degli incrementi ex art. 67, comma 2 lettere a e b), specificamente disposti dal vigente contratto nazionale e considerati al di fuori del tetto di legge per esplicita deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, l'unica voce del fondo che è stata incrementata secondo le disposizioni contrattuali (RIA e assegni ad personam del Personale cessato) ha visto poi una decurtazione di pari importo del fondo, volta al rispetto di quanto disposto dall'art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Sempre ai fini del rispetto della norma sopra richiamata non sono state aggiunte risorse variabili.

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

Il Fondo 2019 è impegnato con codice 01.11.1, voce 780, al capitolo 4013/230 del bilancio.

Le somme per gli oneri riflessi sono impegnate con codice 01.11.1, voce 780, al capitolo 4013/210.

Le somme per l'IRAP sono impegnate con codice 01.11.1, voce 840, al capitolo 4303/200.

Il Direttore
Mauro FERRARI

