Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali

C.I.S.S. - OSSOLA

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

Contratto Integrativo Decentrato 2023-2025 e accordo economico 2023

Relazione illustrativa

(articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del 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: 03/11/2023 Contratto: 30/11/2023
Periodo temporale di vigenza		2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Sostituto del Direttore del Consorzio, in qualità di Presidente e Responsabile dell'Area Risorse Umane, in qualità di componente. Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL RSU
Soggetti destinatari		Dipendenti del Consorzio di qualifica non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa; criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità e correlate alle condizioni di lavoro e individuazione delle misure; previsione della facoltà per i lavoratori turnisti di optare per il riposo compensativo in luogo dell'indennità al 100% in caso di servizio in giornata festiva infrasettimanale; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; definizione della misura e della quota di beneficiari del premio individuale; criteri per la definizione di un incentivo economico per personale utilizzato in attività di docenza; criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione; definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree.
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.**	Il Revisore dei Conti ha dato parere positivo in data 17/11/2023, con nota registrata con il protocollo n. 10984
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	L'Ente ha adottato il Bilancio di previsione 2023-2025 con la Deliberazione dell'Assemblea n. 2 del 13/04/2023 e il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n.21 del 29/05/2023
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione? Sì.

	di erogazione della retribuzione accessoria	Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO. Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3 del 28/01/2019 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance
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 2023-2025

CAPO I. "Ambiti del contratto, campo di applicazione e vigenza".

Il contratto integrativo in parola riguarda il triennio 2023-2025 e i criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili per l'anno 2023. I destinatari sono tutti i dipendenti non inquadrati in area dirigenziale del CISS Ossola.

CAPO II. "Risorse e criteri generali di ripartizione".

Viene illustrata la costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e dettagliati i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate disponibili.

CAPO III. "Indennità".

Vengono definiti i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità e delle indennità condizioni di lavoro e per la quantificazione dei relativi importi.
Viene, inoltre stabilito di concedere la facoltà ai lavoratori turnisti che prestino la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per il riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante.

CAPO IV. "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance".

Vengono confermati i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale declinati agli articoli 2 e 3 del precedente contratto integrativo e definiti misura percentuale e numero di potenziali beneficiari del premio individuale ex articolo 81 del CCNL 2022.
Le parti stabiliscono di destinare parte delle risorse finalizzate alla premiazione della performance alle fattispecie seguenti:
- premi correlati alla performance organizzativa: Euro 2.000,00 all'anno a partire dal 2024;
- compensi previsti dall'articolo 43 della legge 449/1997;
- incentivi per personale utilizzato in attività di docenza: Euro 500,00 all'anno.

Vengono, infine, 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 4, lettera V del CCNL 16/11/2022.

CAPO V. "Progressioni economiche all'interno delle aree".

Viene stabilito di disporre l'attribuzione di differenziali stipendiali nel 2024 e nel 2025 e vengono definiti i criteri e le procedure.

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	€ 29.000,00
Progressioni Economiche Storiche	€ 91.200,00
Compensi per specifiche Responsabilità (budget annuale massimo a partire dalla stipula del contratto)	€ 24.000,00
Indennità Turno e Maggiorazioni	€ 45.000,00
Indennità Condizioni lavoro	€ 6.500,00
Differenziali stipendiali anno 2023	€ -
Differenziali stipendiali anni 2024 e 2025	Da definire in sede di accordo annuale
Incentivi per personale utilizzato in attività di docenza	€ 500,00
Premi correlati alla performance organizzativa (a partire dal 2024)	€ 2.000,00
Compensi eterofinanziati ex art. 43 Legge 449/1997 anno 2023	€ -
Compensi eterofinanziati ex art. 43 Legge 449/1997 anni 2024 e 2025	Da definire in base alle entrate specifiche
Premi correlati alla performance individuale: l'intero importo residuo pari ad una cifra minima di	€ 24.000,00
Altri istituti non compresi fra i precedenti	€ -
TOTALE RISORSE DESTINATE	**€ 222.200,00**

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Gli strumenti di premialità del presente CCDI sono coerenti con la normativa vigente e con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato: il Nucleo di Valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, cui seguirà la valutazione della performance individuale di ciascun dipendente.
Potranno beneficiare del premio correlato alla performance individuale solo i dipendenti con valutazione positiva e secondo 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 area Operatori Esperti, 2 in area Istruttori e 1 in area Funzionari.

E) Illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri adottati ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e quelli ulteriori definiti in sede di contrattazione decentrata sono i seguenti:

1) VALUTAZIONE:

media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità a causa di assenza dal servizio, per un massimo di 40 punti.

2) ESPERIENZA PROFESSIONALE

esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente anche a tempo determinato, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché presso amministrazioni di comparti diversi: 3 punti per ogni anno di anzianità di servizio fino a un massimo di 30 punti.

3) FORMAZIONE:

capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi attinenti, debitamente certificati, effettuati nel triennio antecedente, ad eccezione della formazione d'area (ovvero eventi formativi organizzati dal Consorzio presso le proprie sedi) e della formazione obbligatoria, per un massimo di 30 punti.

4) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni: 1 punto per sette anni, 2 punti per otto, 3 punti per nove o più anni.

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

Il presente Contratto decentrato, oltre al finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale e dai precedenti contratti integrativi, mira ad ottenere specifici risultati che riguardano l'accrescimento professionale, il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente, l'introduzione di processi di innovazione organizzativa, il riconoscimento delle prestazioni del personale in servizio.

In particolare si è scelto di:

- valorizzare la formazione professionale, sia quella acquisita dal personale nel triennio di riferimento ai fini delle procedure per l'attribuzione di progressioni economiche, sia il patrimonio di competenze e conoscenze interne già presente, prevedendo un compenso per i dipendenti in possesso dei requisiti necessari che si impegnino nel preparare ed erogare un percorso formativo interno a beneficio dei colleghi;
- riconoscere le maggiori e specifiche responsabilità in capo ad alcuni dipendenti, stabilendo in maniera puntuale criteri e procedure per l'attribuzione del compenso ex art. 84 del CCNL 2019-2021;
- incentivare il raggiungimento di obiettivi trasversali che coinvolgano un gruppo ristretto di dipendenti, con finalità sia di incremento dell'efficienza attraverso processi di innovazione organizzativa o di miglioramento della qualità di specifici servizi resi all'Utenza, sia di incentivo alla cooperazione e allo sviluppo del senso di appartenenza al Consorzio;
- valorizzare l'attività di dipendenti in collaborazioni con altri Enti/Agenzie a titolo oneroso e incentivare la progettazione eterofinanziata, acquisendo sul Fondo a beneficio del personale interessato parte delle risorse incassate dal Consorzio, ex art. 43 della Legge 449/1997.

Il Presidente della Delegazione trattante
A.S.S. Manini Sonia