Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali

C.I.S.S. - OSSOLA

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

Contratto Integrativo Decentrato
Anni 2019-2021
ACCORDO ECONOMICO 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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Preintesa: 20/12/2021
Contratto: _____</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>2021</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
Dirigente del Consorzio.
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
FP CGIL, CISL FP
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
FP CGIL CISL FP
RSU</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Dipendenti del Consorzio di qualifica non dirigenziale</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, come previsto dall’art. 1, comma 3 del contratto decentrato integrativo del triennio 2019-2021.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?
_____</td></tr>
<tr><td>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
Nessun rilievo</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>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. 21/2021</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione Trasparenza previsto dall’art. 1, comma 5 della Legge 190/2012?
Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione Trasparenza è stato adottato con la Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 10 del 30/03/2021.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione?
Sì.</td></tr>
<tr><td>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 2021 non è ancora stata redatta in quanto il periodo di riferimento non è ancora concluso.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni</td></tr>
</table>

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 di parte economica 2021.

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

Il contratto integrativo in parola è di tipo economico e riguarda l'annualità 2021.

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

Vengono confermati i criteri generali per l'attribuzione del premio di produttività e del premio individuale declinati agli articoli 2 e 3 del contratto integrativo economico-normativo 2019-2021.

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 stabilite come obbligatorie dai contratti collettivi (indennità di comparto, indennità di turno, maggiorazioni).

Si confermano, altresì, le situazioni lavorative in cui vengono riconosciute le indennità condizioni di lavoro, come declinate dall'articolo 6 del richiamato contratto triennale vigente, e l'elenco delle funzioni ritenute destinatarie del compenso per specifiche responsabilità, ai sensi del comma 1 dell'articolo 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018.

CAPO IV. "Progressioni orizzontali".

Si confermano le procedure per la selezione volta a definire i beneficiari delle progressioni orizzontali, stabilite nel richiamato contratto triennale vigente all'articolo 9.

Si decide di destinare una cifra annuale non superiore a € 15.000,00, dando atto che questa somma trova allocazione interamente nella parte stabile del Fondo.

Si stabilisce che i beneficiari saranno 18 e la data di decorrenza sarà il 01/12/2021.

CAPO V. "La costituzione del fondo".

La costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 è illustrata all'articolo 2.

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

Si rinvia per quanto non disciplinato dal presente accordo economico e dal contratto triennale di parte normativa 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	€ 21.500,00
Progressioni Orizzontali Storiche	€ 72.000,00
Compensi per specifiche Responsabilità	€ 29.000,00

Indennità Turno, Condizioni lavoro e Maggiorazioni	€ 23.600,00
Progressioni orizzontali attribuite nel 2021: valore annuo massimo pari a € 15.000,00, decorrenza 01/12/2021	€ 1.100,00
Premio di produttività: l'intero importo residuo pari ad una cifra minima di	€ 51.036,31
Altri Istituti non compresi fra i precedenti	€ -
TOTALE RISORSE DESTINATE	**€ 198.236,31**

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti trattandosi di un accordo economico, nel limite dei vincoli del Contratto triennale vigente di parte normativa.

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

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 2021 la possibilità di riconoscere 18 progressioni orizzontali.

Le procedure per la selezione volta a definire i beneficiari sono dettagliate all'articolo 9 del contratto triennale. I criteri d'ammissione alla selezione e i parametri di valutazione 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.

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 alta la qualità dei servizi in essere, nonostante la notevole diminuzione di Personale, il periodo critico che si sta vivendo e che chiama a procedure ed attenzioni ulteriori specie in ambiti lavorativi particolarmente delicati come i Servizi Sociali, riconoscendo, per quanto possibile, gli sforzi aggiuntivi richiesti a tutti i dipendenti.

Il Direttore
dott. Andrea LUX

Firmato digitalmente da:
LUX ANDREA
Firmato il 23/12/2021 08:40
Seriale Certificato: 655854
Valido dal 05/08/2021 al 05/08/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA