

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore dr. Angelo Barbaglia Componenti RSU: Cavestri Luisanna, Foti Giulia, Zanetti Marisa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL Organizzazioni sindacali Firmatarie della preintesa : FP-CGIL: CISL-FP: UIL-FPL:
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Consorzio Intercomunale dei Servizi Socio Assistenziali – zona Cusio - OMEGNA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Accordo annuale per l'incentivazione per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi – Costituzione ed utilizzo del fondo anno 2016
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.	Certificazione del Revisore dei Conti di compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio rilasciata in data 06/07/2017
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 31 del 28/07/2016.
		E' stato approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 comma 8 lettera a) del D.Lgs. 33/2013 ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.
		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 L'OIV ha validato la relazione e verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG)	
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

Con determinazione n. 305 del 15/12/2016 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016, quantificato in € 64.390,41 in conformità a quanto stabilito dalla vigente normativa in materia.

Vengono riconfermati integralmente i seguenti istituti contrattuali:

A) **FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI** (merito e professionalità)

Le risorse decentrate destinate a tale categoria sono ripartite sulla base degli obiettivi assegnati con il P.E.G. Esso sono finalizzate quindi a far fronte a specifiche esigenze ed a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali. La liquidazione dei compensi è effettuata sulla base della metodologia permanente di valutazione.

B) **FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI CONNESSI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Le risorse decentrate destinate alla progressione economica orizzontale saranno attribuite in base al periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati definito nella metodologia permanente di valutazione.

C) **FONDO PER LE INDENNITA' DI RISCHIO**

Il fondo è destinato a remunerare l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche nonché la movimentazione dei carichi, come da Documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi del D. L.vo n.81/2008. Tale indennità, pari a € 30,00 mensili, è attribuita alle O.S.S. per i giorni di effettiva presenza in servizio.

D) **FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE.**

L'indennità di disagio è attribuita alle O.S.S., addette ai servizi di assistenza domiciliare, nell'importo di € 20,50 mensili per i giorni di effettiva presenza in servizio, per il disagio legato alla necessità di continuo spostamento sul territorio, mediante l'utilizzo di un parco automezzi incompleto e parzialmente obsoleto, che implica il frequente utilizzo dell'auto personale in un territorio dalle caratteristiche orografiche prevalentemente montane.

E) **COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e s.m.i., può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31-3-99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Le particolari responsabilità non coincidono obbligatoriamente con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

Il limite massimo di tali indennità viene stabilito nei seguenti importi:

- cat. C € 590,00 annui
- cat. D € 740,006 annui.
-

INDENNITA' DI COMPARTO:

Il fondo accoglie la parte di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 22/01/2001 e s.m.i.

F) **COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO**

L'effettuazione di lavoro straordinario dovrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo del servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta ai sensi del successivo art. 9, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per incrementare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999.

Le risorse per il lavoro straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo di cui al comma 3 del presente articolo.

Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003.

Nella contrattazione decentrata integrativa anno 2016, la delegazione trattante ha inteso legare alla qualità della prestazione il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria facendo riferimento al raggiungimento degli obiettivi delineati nel PEG Piano della Performance.

In un'ottica di massima partecipazione da parte dei dipendenti alle problematiche amministrative la Contrattazione Decentrata risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	8.324,35
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	30.676,23
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	==
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio	4.045,58
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	2.749,96
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	7.020,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	==
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	==
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	==
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	==
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	11.574,29
Somme rinviate	==
Altro	==
Totale	64.390,41

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale contenuto nel Regolamento (approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 47 del 30/12/2010 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 34 del 21/11/2011).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Gli obiettivi che sono stati definiti nel PEG Piano della Performance 2016 sono i seguenti:

Area strategica	Finalità (2016 – 2018)	Obiettivo 2016
Famiglia e minori	Diversificare l'offerta di servizi a sostegno della genitorialità e dei minori a rischio, sviluppando le sinergie con le risorse della società civile	Famiglie solidali
Disabilità	Completamento della gamma dei servizi offerti, con l'obiettivo di miglioramento delle condizioni di benessere dell'utenza	Centro DO
Anziani	Mobilizzazione delle risorse della comunità e definizione di un nuovo sistema di governance con l'obiettivo di fornire agli anziani vulnerabili un set di supporti in grado di accrescere il senso di sicurezza e sostenere le autonomie residue	Welfare overaged
Povertà ed inclusione sociale	Attivazione di politiche di inclusione dei nuclei in difficoltà, ma dotati di risorse potenzialmente utili per un percorso verso l'autonomia	Lavoro e responsabilità
	Sviluppo di politiche di integrazione dei migranti richiedenti protezione internazionale	Richiedenti protezione internazionale
Governance interna ed esterna	Definizione dei margini ottimizzazione del sistema di governance globale del sistema di servizi sociali a livello di nuovo distretto sanitario (territorio ASL VCO)	Uno e trino
	Diversificazione delle attività al fine di ottimizzare le risorse e sviluppare sinergie di rete sul territorio	Welfare overaged
Amministrazione e servizi generali	Sviluppo del sistema informativo nella direzione dell'integrazione dei processi e della produzione di una base conoscitiva adeguata al soddisfacimento delle esigenze decisionali ed informative dell'Ente	Consorzio ICT

Omegna 12/07/2017

IL DIRETTORE
F.TO Dr. Angelo Barbaglia