



REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335
e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

Relazione illustrativa al

Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2012 ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012. **ART 40, COMMA 3 SEXIES, D.LGS 165/2001**

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 18/10/2012
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012 e anno 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore del Consorzio: Anna BLAIS Responsabile Area Amministrativa e Finanziaria : Paolo ALPE Segretario del Consorzio: Giorgio Guglielmo Responsabile Area Disabili e Anziani : Liliana Silvestri Responsabile Area Minori, Famiglie e Adulti: Barbara Mauri Organizzazioni sindacali CISL FPS: Gianni Favaro CGIL FP: Daniele Zangrossi Rappresentazione sindacale unitaria Anna Bertolo Silvia Bruno Donatella Cerrato Angela Scaffidi Muta
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Comparto Regioni e Autonomie Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012 e 2013 a)Esame delle proposte emerse durante l'assemblea dei dipendenti del 08/10/2012 in merito alla distribuzione delle risorse variabili anno 2012 e determinazioni in merito a : - criteri di riparto indennità - criteri di riparto produttività

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.	<p>La relazione Illustrativa e la relazione tecnico finanziaria, unitamente all'ipotesi di contrattazione decentrata integrativa verranno sottoposte all'esame del Revisore dei Conti</p> <p>È stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti in data</p> <p>Rilievi del Revisore dei Conti:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>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.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</p>
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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Personale non dirigente del consorzio Con.I.S.A "VALLE DI SUSÀ", comparto Regioni e Autonomie locali

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Periodo di vigenza 1/1/2012 – 31/12/2012
01/01/2013 – 31/12/2013

ART 3. SINTESI DELLA MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO- RISORSE VARIABILI

Per i primi 9 mesi dell'anno 2012 si adottano gli stessi criteri dell'anno precedente(2011)e pertanto

Le indennità erogate vengono riportate nel seguente schema:

INDENNITA':
<ul style="list-style-type: none">• descrizione:maneggio valori• Importo massimo previsto € 1,54 indennità giornaliera pro capite• Riferimento alla norma del CCNL:art 36 CCNL 14/09/2000-• criteri di attribuzione: 2 unità personale del Servizio Finanziario• obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa
INDENNITA':
<ul style="list-style-type: none">- descrizione:indennità di rischio- Importo massimo previsto € 360,00 annui pro capite- Riferimento alla norma del CCNL art 37 CCNL 14/09/2000 -- criteri di attribuzione: Educatori , ADEST, Assistenti sociali in relazione al rapporto con utenza , Amministrativi videoterminalisti- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare le prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale
INDENNITA':
<ul style="list-style-type: none">- descrizione:condizioni disagiate- Importo massimo previsto € 206,58 pro capite profilo C, € 103.29 Esecutori amministrativi Cat B- Riferimento alla norma del CCNL: art 17, comma2, lettera e, ccnl 01/04/99 -- criteri di attribuzione: Educatori , ADEST , Amministrativi di territorio, Istruttore Tecnico , Amministrativi cat B- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (dispersione sul territorio/ continui spostamenti fuori sede)
INDENNITA':
<ul style="list-style-type: none">- descrizione:Specifica Responsabilità- Importi previsti nel fondo : da un minimo di 500 € a un massimo di € 2.500 pro capite- Riferimento alla norma del CCNL: 17, comma2 , lettera f, ccnl 01/04/99- criteri di attribuzione: personale di cat D: Responsabile Servizi Educativi Disabilità, Istruttore Direttivo amministrativo e contabile, Istruttori direttivi educatori professionali, Assistenti Sociali e Assistenti Sociali Coordinatorie 2 unità in cat C (Istruttore contabile, Istruttore Amministrativo)- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità (valorizzazione di professionalità interne)- -il valore consolidato delle indennità per specifiche responsabilità viene ridotto del 20% (verbale di contrattazione del 16/11/2011)

Dal 01/10/2012 al 31/12/2012 e per tutto l'anno 2013, si adottano i nuovi criteri a "titolo sperimentale" e precisamente le parti nella contrattazione del 18/10/2012 così hanno concordato :

- a) attribuzione dell' indennità di maneggio valori all'economista della sede centrale e suo supplente nella misura di € 1,54 al giorno (da ripartirsi previo accordo tra le due dipendenti), nonché alle amministrative di territorio, secondo la proposta formulata dalla parte pubblica in data 14/05/2012.
- b) individuazione dei beneficiari delle indennità di specifiche responsabilità, supportate da atti formali di attribuzione, e la quantificazione economica delle stesse viene demandata alla parte pubblica;
- c) competerà alla parte pubblica l'attribuzione e la quantificazione del compenso per la partecipazione alle sedute delle Commissioni ex lege 104/92 e ex lege 68/99, nonché per l'attività di supervisione dei tirocini professionali;
- d) riconoscere fino al 31/12/2013 l'indennità di disagio per i due educatori del Servizio Solidali che sono stati trasferiti, come sede di servizio, da Condove a Susa

La valorizzazione economica di questi criteri viene demandata a specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione relativa al recepimento del verbale di contrattazione integrativa e di autorizzazione alla sottoscrizione della preintesa.

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'

Nel verbale di contrattazione del 4 luglio 2012 le parti hanno approvato l'individuazione di quattro fasce di merito e le modalità di calcolo del relativo sistema incentivante in coerenza con i principi normativi validi per gli Enti locali, come di seguito indicato :

Fasce	Calcolo premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1 *
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	0
1) eventuali economie che dovessero realizzarsi sul fondo produttività verranno ridistribuite in proporzione alla percentuale di risultato raggiunta da ciascun dipendente, nel rispetto della differenziazione per categorie	
2) Se la somma totale delle quote di produttività da erogare supera l'entità del fondo costituito, si procederà all'abbattimento percentuale	
3) Nel calcolare l'importo si tiene conto della percentuale di part time della retribuzione	
4) Non si dà luogo a erogazione della produttività per i neoassunti nella Pubblica Amministrazione per i primi sei mesi di lavoro	

*in ogni caso non verrà erogata una quota di produttività superiore all'importo teorico massimo, tranne che non si verifichino economie sul fondo

Tale metodologia si applica per la ripartizione dei compensi incentivanti la produttività con decorrenza dall'anno 2011 e per gli anni successivi, fino a che non intervengano nuovi accordi che vadano a modificare il descritto sistema di erogazione.

Per l'anno 2011 sono stati confermati gli importi teorici di produttività finora applicati, differenziati a seconda delle categorie professionali, e precisamente :

categoria D importo € 758,41
categoria C importo € 699,45
categoria B importo € 562,68

Viene confermata per l'anno 2012 l'attribuzione di compensi a titolo di produttività in misura differente a seconda delle categoria di appartenenza del personale e tendendo conto della complessità delle funzioni svolte e della coerenza , con tali funzioni, degli obiettivi da assegnare.

La quantificazione economica degli importi teorici di produttività per categoria avverrà con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in sede di recepimento del verbale di contrattazione integrativa ed autorizzazione alla sottoscrizione della preintesa.

ART. 4 -. SINTESI DELLA MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO- RISORSE STABILI

Le risorse stabili, come noto, finanziano le voci retributive aventi carattere di stabilità, certezza e continuità (progressioni economiche, indennità di comparto, posizioni organizzative, ind. direzione e staff) . Non vengono effettuate variazioni rispetto l'anno precedente e pertanto il fondo stabile rimane quantificato in € 106.698,28.

Eventuali economie di spesa (es risparmio progressione orizzontale di una dipendente in posizione economica D3 posta in aspettativa senza assegni per quasi tutto l'anno) confluiranno nelle risorse variabili dell'anno successivo a norma dell' Art. 17 comma 5 CCNL 01.04.1999

B) 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 . La metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi è conforme alle disposizioni del D.Lgs 150/2009 ed è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 26/2012 del 11/07/2012

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto l'ammontare del fondo stabile, invariato rispetto l'anno precedente, non consente l'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali.

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

Il Fondo Risorse Decentrate rappresenta lo strumento con il quale l'Ente, da un lato, riconosce ai dipendenti specifiche indennità per particolari disagi o rischi cui sono sottoposti, o per ruoli di responsabilità che esercitano, dall'altro, consente di valutare e "premiare" i dipendenti stessi per il raggiungimento di obiettivi che l'amministrazione considera particolarmente strategici o innovativi e per l'adozione di comportamenti organizzativi che denotino impegno, affidabilità, senso di responsabilità.

La Pubblica Amministrazione dispone di scarsi strumenti di reale valorizzazione, sul piano economico, dei dipendenti; considerato il notevole aumento registrato negli ultimi anni non solo del volume di attività del Consorzio ma della complessità organizzativa dello stesso, cui tutti i dipendenti, ciascuno nel proprio ruolo, hanno contribuito e contestualmente fatto fronte, salvaguardando, riteniamo, un buon livello qualitativo, l'Ente ha utilizzato tutte le opportunità che il CCNL offriva per incrementare tale fondo nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

Le parti negoziali hanno inteso, con la destinazione di somme dedicate al miglioramento della qualità/razionalizzazione dei servizi offerti all'utenza, perseguire un significativo incremento della produttività del personale.

E) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Data 08 APR. 2013



IL RESPONSABILE
Area Amministrativa/Finanziaria
Dott. Paolo ALPE