

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

ANNUALITA' ECONOMICA

ANNO 2022

(Intesa) DEFINITIVA



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the document, including a large signature, a signature with '1' below it, and initials 'M' and 'FVGP'.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

ANNUALITA' ECONOMICA

ANNO 2022 (Intesa)

FACENDO SEGUITO agli incontri avvenuti con le OO.SS., RSU e la delegazione trattante di parte pubblica;

VISTO il fondo parte fissa e parte variabile sia per il personale che per il dirigente, costituito con determina n. 454 del 28/12/2022;

DATO ATTO che in data 30/10/2019 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato con validità 01/01/2019 - 31/12/2021;

RICHIAMATI il contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente del comparto Funzioni Locali valido per il triennio 2016/2018 e il contratto nazionale di lavoro della dirigenza personale area funzioni locali valido per il triennio 2016/2018;

si sottoscrive per l'anno 2022 l'accordo definitivo relativo all'utilizzo delle risorse economiche anno 2022, ai sensi dell'art. 40 del Dlgs 165/2001 :

tra:

La delegazione trattante di parte pubblica, così come individuata con deliberazione di Cda n. 8 del 21/01/2022, integrata con deliberazione di Cda n. 60 del 13/10/2022, con la figura del Direttore del Cisas di Castelletto sopra Ticino, dott. Andrea Cerina, in affiancamento alla dottoressa Valentina Bertone, vicedirettore in sostituzione del direttore assente;

Per la CGIL-FP il sig. Pitzalis Emanuele, per la CISL il sig. Gavinelli Mauro e per le R.S.U. Gusberti Carlo, Contu Maria Cristina, Grandi Denise e Mattioli Tiziana;

Il "fondo risorse decentrate" per il personale non dirigente è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nei limiti della normativa vigente. Il "Fondo risorse decentrate" per il personale dirigente è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020- Area della Dirigenza Funzioni locali;

Considerato che sono stati costituiti i fondi personale non dirigente e dirigente che non possono superare il totale salario accessorio dell'anno 2016 come di seguito evidenziato:

* fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	euro 143.346,49
* indennità posizione e risultato PO	euro 37.500,00
Totale fondo personale non dirigente soggetto al limite	euro 180.846,49
* Fondo personale dirigente soggetto al limite	euro 40.500,00
TOTALE FONDI	euro 221.346,49

1) Il fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente e dirigente è stato costituito con determinazione n. 454 del 28/12/2022 ed è stato quantificato così come segue:

Tale importo verrà adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018, in quanto i dipendenti al 31/12/2022 sono aumentati di n. 4,53 unità, pertanto a seguito dell'applicazione del

[Handwritten signatures and initials]

D.L. 34/19 e DPCM attuativo 17/03/20 non soggetto al limite, il fondo sarà incrementato di € 20.930.87

PARTE FISSA		
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017 (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)	145.379,44
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. (Retribuzione individuale di anzianità) ed assegni ad personam del personale cessato	0,00
Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lsg. 165/2001.	0,00
Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associative, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (ex Cisa 24- II° semestre)	0,00
Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
Art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20, comma 3, D. Lgs. N. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a	0,00

	carico del bilancio dell'Ente)	
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro ente, ecc..)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = Riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art.1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		2.032,95
TOTALE PARTE STABILE SOGGETTA A LIMITE		143.346,49
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 non soggetta a limite	Differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	3.302,45
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 non soggetta a limite	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	3.411,20

INDENNITA' POSIZIONE E RISULTATO PO		27.848,00
FONDO NON SOGGETTO AL LIMITE		6.713,65
TOTALE FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE SOGGETTO AL LIMITE		171.194,49 (143.346,49+27.848,00)
Applicazione art. 33 comma 2, del D.L.34/2019 (incremento limite fondo per aumento dipendenti rispetto al 31/12/2018)		20.930,87 (di cui euro 17.344,63 fondo produttività ed euro 3.586,24 fondo PO)
TOTALE FONDO		€ 198.839,01

PERSONALE NON DIRIGENTE		(171.194,49+6.713,65+20.903.87)
TOTALE FONDO DIRIGENTE		€ 33.000
Risorse stabili non soggette al limite		€ 892,16
TOTALE FONDO PERSONALE DIRIGENTE 2022		€ 33.892.16
TOTALE COMPLESSIVO		€ 232.731.17

Il fondo personale non dirigente è destinato ai seguenti utilizzi:

- costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del nuovo ordinamento professionale: l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 98/2001, in sede di contrattazione integrativa decentrata: in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio;

- art. 33 del CCNL 22/01/2004: istituzione dell'indennità di comparto

- il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13 comma 7 e 34, comma 1, lett. f) g) e ha) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333;

si prevede di riconoscere al personale preposto al maneggio valori ed individuato con determina dirigenziale, la somma di € 3,50 al dì, per i giorni di effettivo lavoro prestato.

- L'art. 70- quinquies - Indennità per specifiche responsabilità (coordinatori) prevede al comma 1 la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, con una indennità di importo non superiore a € 3.000-annui lordi.

Al comma 2. è possibile riconoscere un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non, risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13. e seguenti, per compensare: ...a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, several smaller initials in the middle, and a signature at the bottom.

con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di .. (omissis) ... b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

E' riconosciuto un compenso annuo lordo di € 1.000 pro capite a 3 dipendenti della categoria D ai quali sono state assegnate specifiche responsabilità, quali responsabili di procedimento e di coordinamento di progetti complessi.

- Criteri per attribuzione indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità:
- a) incarico formale e specifico da parte degli organi competenti;
- b) coordinamento di almeno tre dipendenti dell'ente;
- c) complessità dei procedimenti con particolare attenzione alle responsabilità correlate all'incarico.

I suddetti requisiti dovranno essere certificati dal Direttore e/o Suo delegato.

Un requisito posseduto: € 300,00 massimi

Due requisiti: € 650,00 massimi

Tre requisiti: € 1.000,00 massimi

INDENNITA' POSIZIONE E RISULTATO PO

Produttività:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del nuovo ordinamento professionale.

2) Distribuzione della produttività:

I criteri di distribuzione della produttività, per obiettivi personali e categorie giuridiche del personale sono quelli individuati nel nuovo sistema di valutazione, allegato alla lettera "A" al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale, ovvero tenendo conto di quanto indicato all'art. 1 - Misurazione delle performance, in cui la valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e la valutazione dei comportamenti organizzati individuali. Considerato che l'incidenza della valutazione della performance organizzativa deve avere un peso prevalente nella valutazione complessiva, definita nel 60% del totale, si concorda di utilizzare il medesimo criterio della scheda di valutazione (60% alla performance organizzativa e 40% alla performance individuale).

Si ribadisce che avverso la valutazione del Direttore o del Responsabile di Posizione Organizzativa, si potrà presentare ricorso, previo colloquio, entro 10 giorni dalla notifica della valutazione, all'OIV istituito presso l'Ente, integrato, se richiesto dal dipendente, o da un rappresentante delle OO.SS. o

6

da persona di fiducia nominata dal dipendente stesso; avverso la valutazione del nucleo di valutazione, nei confronti dei responsabili di servizio, si potrà concorrere, con le stesse modalità di cui sopra, ad un OIV esterno all'Ente, previo accordo tra le parti.

Il personale a tempo parziale o il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale a periodo lavorato.

Al riguardo si concorda tra le parti, in considerazione del contenuto del nuovo CCNL 2019/2021 Enti locali, di valutare l'opportunità di definire nuove schede di valutazione per il personale.

3) Progressioni economiche orizzontali

Per l'anno 2022 le parti concordano di assegnare 7 progressioni orizzontali, utilizzando anche le risorse derivanti dai risparmi dei dipendenti in quiescenza e cessati dell'anno precedente per un importo massimo di 5.000 € definendo pertanto la decorrenza delle progressioni in corso d'anno in base alla graduatoria per non superare la cifra concordata, seguendo in linea di massima, fatto salva la costituzione di una unica graduatoria di merito, le modalità concordate nel 2021, ed in particolare:

- definire tra i dipendenti dell'ente, una unica graduatoria di merito per tutti i dipendenti;
- di definire, altresì, che potranno concorrere alle progressioni orizzontali, i dipendenti che hanno conseguito valutazioni positive, ovvero superiori ai 70 punti percentuali su 100 del triennio 2019/2020/2021;
- di dare atto che i dipendenti dovranno possedere un'anzianità di permanenza nella categoria economica precedente di almeno 24 mesi (il requisito dovrà essere maturato al 01/01/2022);
- di non avere avuto sanzioni disciplinari, superiori al richiamo scritto nell'ultimo triennio;

La graduatoria degli aventi diritto verrà formata tenendo conto dell'anzianità di permanenza nella posizione economica inferiore. Per tale requisito verrà adottato un peso pari a 1,2 punti annui, ovvero 0,1 a mese di effettivo servizio prestato.

Si concorda che dal 2023, considerato che le modalità delle progressioni orizzontali cambieranno ai sensi del nuovo CCNL 2019/2021 Enti locali, di valutare l'opportunità di definire un programma triennale per lo svolgimento dei passaggi.

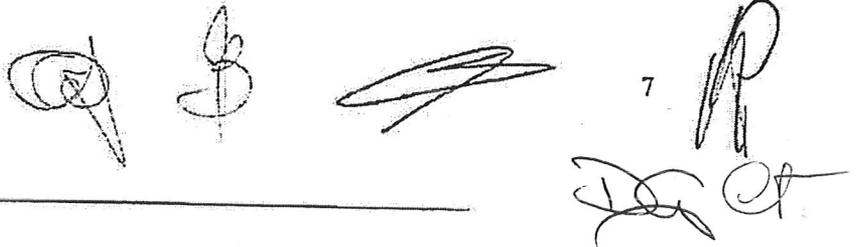
4) Responsabilità specifiche:

-Come concordato nel 2021 sono stati individuati i 4 coordinatori per migliorare l'organizzazione gestionale dell'Ente con particolare riferimento alle tematiche di: a) anziani, strutture, domiciliarità; b) Minori, famiglie e territorio; c) Disabilità, strutture e tutele; d) Amministrativo/finanziaria. Tale figura sarà di raccordo tra le Posizioni Organizzative e i dipendenti appartenenti al Consorzio, coadiuvando il Responsabile nel definire la programmazione dei servizi, con compiti di verifica delle attività e di cura delle relazioni con l'esterno.

Ad essi verrà assegnato un compenso annuo massimo pari a € 3.000 riparametrato in funzione della data dell'incarico in base alla pesatura di ogni figura adottando i criteri usati in sede di bando di selezione dei 4 coordinatori.

Di assegnare un compenso annuo lordo massimo di € 1.000 pro-capite a tre dipendenti della categoria D ai quali sono state assegnate specifiche responsabilità, quali responsabili di procedimento e di coordinamento di progetti complessi.

Criteri per attribuzione delle sopraccitate indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità:



- a) incarico formale e specifico da parte degli organi competenti;
- b) coordinamento di almeno tre dipendenti dell'ente;
- c) complessità dei procedimenti con particolare attenzione alle responsabilità correlate all'incarico.

Requisiti che dovranno essere certificati dal Direttore e/o Suo delegato.

- Un requisito posseduto: € 300,00 massimi
- Due requisiti: € 650,00 massimi
- Tre requisiti: € 1.000,00 massimi

5) Utilizzo economie

Le parti concordano nel definire che le somme eventualmente non utilizzate destinate alla corresponsione dei compensi per le indennità di maneggio valori e delle specifiche responsabilità vanno ad incrementare il fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2022.

6) Le parti concordano, altresì, di aumentare con decorrenza 1/1/2022, le indennità di posizione delle PO di € 1.000 tenendo conto della quota relativa all'applicazione D.L. 34/19 e Dpcm attuativo 17/03/2020 e della delibera di CDA n. 7 del 21/01/2022.

Romentino, 28/12/2022

Per l'Ente

Per le OO.SS.

Per la R.S.U.

La graduatoria degli aventi diritto verrà formata tenendo conto dell'anzianità di permanenza nella posizione economica inferiore. Per tale requisito verrà adottato un peso pari a 1,2 punti annui, ovvero 0,1 a mese di effettivo servizio prestato.

Si concorda che dal 2023, considerato che le modalità delle progressioni orizzontali cambieranno ai sensi del nuovo CCNL 2019/2021 Enti locali, di valutare l'opportunità di definire un programma triennale per lo svolgimento dei passaggi.

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

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Con la Delibera n. 49 del 28/06/2022 è stato approvato il PEG 2022/2024 unificato con il Piano delle Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi, recependo nel PEG, strutturato per missioni e programmi e per centri di responsabilità, quanto previsto nel DUP e nel bilancio di previsione approvati rispettivamente con deliberazione n. 36 CDA del 23/05/2022 e con deliberazione AC n. 6 dell'08/06/2022 ed affidando ai Responsabili di Settore la realizzazione delle attività gestionali e degli obiettivi, sulla base delle risorse finanziarie, nonché delle risorse umane e strumentali, necessarie.

Il piano delle performance è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

In sede di preintesa, le parti hanno concordato nel definire che le somme eventualmente non utilizzate destinate alla corresponsione dei compensi per le indennità di maneggio valori e delle specifiche responsabilità vadano ad incrementare il fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2022.

Dalla sottoscrizione dello stralcio economico del Contratto integrativo decentrato per l'anno 2022, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, così come sopra specificato, ci si attende un incremento della produttività del personale in percentuali differenti a seconda del settore e dell'attività di riferimento, come espressamente indicato dai valori attesi elencati nel Piano delle Performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

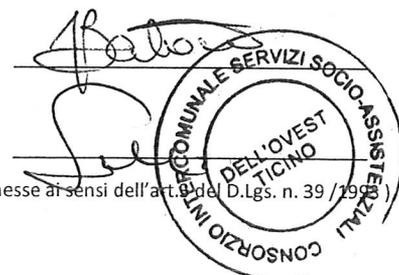
Si dà atto di applicare l'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") che modifica la modalità di calcolo del tetto al salario accessorio introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, come definito dal DPCM Attuativo del 17/03/2020, concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, e che prevede, a partire dall'anno 2020, che il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018, pari a euro 4.620,50 per il personale di cui al CCNL 21/05/2020, nel caso risulti un incremento del numero dei dipendenti presenti al 31/12/2022 rispetto ai presenti al 31/12/2018.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. ssa Valentina Bertone

Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott. ssa Stefania Demarchi



(Firme autografe omesse ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 39/1998)