

# CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI DEL CHIERESE

## Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo comprensiva di costituzione e utilizzo fondo anno 2023

**Modulo I: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

**Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:**

ISTITUTO	Relazione illustrativa al contratto integrativo
PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA	Annualità economica: 2023
DATA DI SOTTOSCRIZIONE	Pre-intesa sottoscritta in data 05/12/2023
COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE	Per la parte pubblica: Direttore, Responsabile Area Territoriale, Responsabile Area Integrativa, Responsabile Area Economico-Finanziaria.  RSU  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (sigla): FP-CGIL-CISL-FP  Soggetti firmatari della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP ed RSU
SOGGETTI DESTINATARI	Personale non dirigente  La trattativa si è dipanata nel secondo semestre del 2023 ed è riferita al personale non dirigente dell'Ente, che alla data del 01/01/2023 constava di effettivi 51 dipendenti (con esclusione del Direttore).
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della pre-intesa di contratto di secondo livello, per ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione
MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023:  - salario accessorio di parte stabile

	- salario accessorio di parte variabile
FONTI NORMATIVE	Art. 79 e 80 CCNL del 16/11/2022 Art. 67 e 68 CCNL del 21/05/2018 Art.40 c.3 sexies D. Lgs. 30/03/2001 n. 165; Artt. 15 e 17 del CCNL del 01.04.1999; Artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004; Art. 9 del D.L. 78/2010; Art. 5 del D.LGS n. 141 del 01.08.2011;
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le P.A. redigono una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria, al fine di venire certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis c.1 del D. Lgs. n.165 del 2001;
ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI LEGGE PER POTER EROGARE LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA	Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 29/06/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2023, triennio 2023/2025, nel quale, ai sensi di legge sono stati inseriti il Piano della Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PPCT)
COMPETENZA	Direttore del Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese: dott.ssa Franca Lovaldi

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e sgg. del CCNL del 16.11.2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

**Modulo II: 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:**

- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate disponibili – anno 2023, effettuata dall'Amministrazione dell'Ente con determinazione dirigenziale n. 323 del 21/11/2023 (a rettifica della determinazione n. 265 del 27/09/2023), nel rispetto delle disposizioni di legge e di quelle contrattuali;
- Viene confermata la ripartizione e la destinazione delle seguenti risorse finanziarie indisponibili alla contrattazione:  
€ 24.630,24= per indennità di comparto (quota a carico fondo);  
€ 62.220,42= per progressioni economiche orizzontali;

- Viene concordata la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ai seguenti istituti:  
€ 11.350,00= per progressioni economiche orizzontali (cd. differenziali stipendiali) anno 2023.

Di seguito la tabella analitica della costituzione del fondo – anno 2023.

<b>COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>ANNO 2023</b>
Fondo risorse stabili soggette al limite	129.279,22
Fondo risorse variabili soggette al limite	10.852,16
Risorse del Fondo prima delle decurtazioni	140.131,38
Decurtazioni periodo 2011/2014	8.134,00
Decurtazioni effettuate nel 2016 per cessazioni e rispetto del limite anno 2015	2.831,14
<b>TOTALE FONDO per rispetto del limite</b>	<b>129.166,24</b>
Decurtazioni operate per rispetto del limite 2016	0,00
<b>Risorse del Fondo dopo le decurtazioni</b>	<b>129.166,24</b>
Risorse stabili non sottoposte al limite	16.719,50
Risorse variabili non sottoposte al limite	14.009,16
<b>TOTALE FONDO DECURTATO, incluse le somme non sottoposte al limite</b>	<b>159.894,90</b>
<b>Fondo Straordinario</b>	<b>5.000,00</b>
<b>Fondo EQ (ex PO)</b>	<b>26.692,05</b>

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Sulla base dei criteri di cui sopra la Delegazione trattante, nel definire l'ipotesi di accordo (pre-intesa) del 05/12/2023 ha definito l'utilizzo delle risorse ordinarie decentrate assegnando a ciascun istituto contrattuale le risorse da parte stabile così come sinteticamente riportato nel seguente prospetto per l'anno 2023:

<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>ANNO 2023</b>
Progressioni economiche storiche	62.220,42
Indennità di comparto	24.630,24
Risorse stabili ancora disponibili alla contrattazione	36.832,92

Risorse variabili ancora disponibili alla contrattazione	24.861,32
Spesa prevista per le EQ	26.692,05

**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 di premialità, coerentemente al Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 24 del 08/07/2022.

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

il CDI2023 prevede nuove progressioni economiche. A fronte di n. 51 dipendenti non dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2023 sono previste progressioni economiche pari ad € 11.350,00 per presunte n. 11 unità di personale.

**F) Illustrazione dei risultati e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:**

il sistema incentivante risulta collegato al raggiungimento di specifici obiettivi anche strategici previsti nel PIAO/Piano della Performance.

I risultati attesi attengono quindi ad un maggior livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'Ente.

**G) Altre informazioni eventualmente utili:**

In sede di trattativa si conviene di riconoscere al personale le seguenti indennità:

- ✓ Indennità di maneggio valori (art.70 bis del CCNL del 21.05.2018): il fondo viene in parte destinato a remunerare specifiche indennità che vengono riconosciute alla dipendente inquadrata nella Categoria giuridica C, alla quale è attribuita la qualifica di Economo consortile. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori viene quantificata in € 500,00;
- ✓ Indennità per specifiche responsabilità (art.84 del CCNL del 16.11.2022): il fondo viene in parte destinato a remunerare specifiche indennità che vengono riconosciute a 2 dipendenti: alla dipendente, inquadrata nella Categoria giuridica D, che ricopre il ruolo di Responsabile di Servizio di Area Integrativa, e alla dipendente, inquadrata nella categoria C, che ricopre il ruolo di Responsabile di Servizio di Area Economico-Finanziaria. Il compenso per l'esercizio delle specifiche responsabilità viene quantificato per l'anno 2023 in € 1.000 pro capite;

Viceversa, l'indennità di rischio e di disagio (art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018) non viene riconosciuta al personale dell'Ente. Anche le indennità riservate al personale educativo e scolastico, ossia le indennità professionali (art. 94 del CCNL del 16/11/2022) e le indennità di funzione (art. 97 del CCNL del 16/11/2022) non vengono riconosciute al personale dell'Ente.

Chieri, 11/12/2023

IL DIRETTORE  
Franca LOVALDI  
firmato digitalmente