

CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI DEL CHIERESE

Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo compresa di costituzione e utilizzo fondo anno 2021

ISTITUTO	Relazione illustrativa al contratto integrativo
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
FONTI NORMATIVE	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;
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 21.05.2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021.

PARTE I – La Relazione illustrativa

Modulo I Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

DATA di SOTTOSCRIZIONE	Pre-intesa: 22/11/2021
PERIODO TEMPORALE di VIGENZA	Triennio 2019/2021 (Con appendice specifica in merito all'utilizzo delle risorse decentrate 2021)
SOGGETTI DESTINATARI	Il personale dipendente non dirigente del CSSAC, e le P.O.
MATERIE TRATTATE dal CONTRATTO INTEGRATIVO	L'ipotesi di contratto decentrato 2019-2021 tratta la quantificazione, ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL del 22.05.2018, nell'ambito del vigente contratto collettivo decentrato integrativo.
INTERVENTO dell'ORGANO di CONTROLLO INTERNO	La norma non prevede un controllo preventivo da parte dell'organo interno, pertanto l'Ente provvede a chiedere prima della liquidazione, il parere del NV. La presente relazione viene trasmessa al Revisore Unico dei Conti del CSSAC, per la certificazione di competenza.
RISPETTO dell'ITER degli ADEMPIMENTI PROCEDURALI e COMPIMENTO degli ATTI PROPEDEUTICI e SUCCESSIVI alla CONTRATTAZIONE	Per l'anno 2021 il Piano delle performance previsto dall'Art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato, in quanto adempimento obbligatorio per i Consorzi. Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in materia di performance organizzativa ed individuale, il ciclo di gestione della performance dell'Ente si sviluppa attraverso il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed evidenza, attraverso gli atti della programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica e Piano Esecutivo di Gestione- PEG) nonché gli obiettivi strategici dell'Ente e gli obiettivi collettivi ed individuali deputati alla misurazione della performance. In particolare: approvazione del P.E.G. (che assolve la funzione di Piano Annuale della Performance) con

	Deliberazione del C.d.A. n.5 del 04.02.2021. Ai sensi del D. Lgs. 33/2013 è stato approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità con Deliberazione del C.d.A. n. 34 del 18/10/2018 La valutazione 2021 del personale dipendente non dirigente del CSSAC verrà effettuata dal Direttore e dalle P.O. La valutazione del Direttore e delle P.O. verrà effettuata dal NV ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. n. 267 del 2000.
COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE	La delegazione trattante di parte pubblica è così composta: <i>per la parte pubblica:</i> Franca Lovaldi (Presidente), Rossi Brina Monica (P.O.), Fiorino Paola (P.O.), Savarino Michèle (P.O.); <i>per la parte sindacale:</i> Pintori Grazia (CGIL), Mascolo Roberto (CISL) Dalla Mariga Maria, Pani Massimo, Gatti Claudia (RSU). Si precisa che l'accordo è siglato da tutte le parti intervenute.

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)

L'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate è riferito all'anno 2021, in quanto, ai sensi dell'art.5 comma 1 del CCNL del 01.04.1999, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa, con cadenza annuale.

La trattativa si è dipanata nel secondo semestre 2021 ed è riferita al personale non dirigente dell'Ente, che constava di effettivi 47 dipendenti (con esclusione delle 3 P.O. e del Direttore), alla data del 31.12.2020, come da tabella:

ANNO di RIFERIMENTO	PERSONALE in SERVIZIO AL 31.12.
Anno 2011	64 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)
Anno 2012	61 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)
Anno 2013	60 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)
Anno 2014	60 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)

Anno 2015	61 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)
Anno 2016	59 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)
Anno 2017	55 (comprese 2 P.O. ed il Direttore)
Anno 2018	55 (comprese 3 P.O. ed il Direttore)
Anno 2019	54 (comprese 3 P.O. ed il Direttore)
Anno 2020	51 (comprese 3 P.O. ed il Direttore)

Per quanto attiene alle risorse decentrate stabili, queste sono state quantificate in conformità con quanto stabilito dagli Artt. 15 del CCNL del 01.04.1999, dagli Artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004, dagli Artt. 4 e 6 del CCNL del 09.05.2006, dall'Art. 8 del CCNL dell' 11/04/2008, dall'Art. 4 del CCNL del 31.07.2009, dagli Artt. 67 e 68 del CCNL del 21.05.2018 , per l'importo complessivo di € **127.884,88=**, mentre la ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio del personale è stata effettuata in conformità all'Art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e all'Art. 17 del CCNL dell'01.04.1999, come dai prospetti di seguito riportati:

Riassumendo, il fondo per l'anno 2021 viene utilizzato come da seguente tabella:

DESCRIZIONE VOCI	IMPORTI
Risorse stabili consolidate	€ 112.407,77
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all'art.9 c.2 bis del D.L. 78/2010	€ 0,00
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art.9 c.2 bis del D.L.78/2010, convertito in L.122/2010	€ 49.940,23
Risorse di cui all'art. 67 comma 2 lettera c (ex art 4 CCNL 5.10.2001 comma 1)	€ 2.332,33
Riduzione fondo ex art. 2 comma 2 bis del D.L. 78/2010 (cessazione di personale dipendente 2014 e 2016)	€ -10.965,14
Decurtazione a favore del Fondo per le Posizioni Organizzative	€ -25.830,31
TOTALE risorse	€ 127.884,88

Le somme destinate al finanziamento della produttività (Art.17 c.2, lettera a, del CCNL dell'01.04.1999) assorbono la quasi totalità delle risorse oggetto di formale contrattazione, con esclusione, quindi, di altre somme vincolate, in conformità a quanto previsto dal disposto di cui all'Art. 31 c.2 del Decreto Legislativo 150/2009, che prescrive di destinare una quota prevalente alle risorse relative al trattamento economico accessorio alla performance individuale.

Risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'anno in corso (Art. 16 del CCNL del 21.05.2018): si conviene che una quota dei risparmi di parte stabile corrispondente all'importo di € 10.000 sia destinata alle progressioni orizzontali, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e che l'attribuzione delle progressioni orizzontali venga effettuato nel rispetto dei criteri definiti nel CCDI normativo per il triennio 2019/2021, siglato in data 23/12/2019;

Indennità di rischio e di disagio (Art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018): l'indennità non viene più riconosciuta al personale dell'Ente;

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.

Compensi per specifiche responsabilità e posizione (Art.70 quinquies 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 D, che ricopre il ruolo di Responsabile di Servizio di Area Integrativa, come indennità per specifiche responsabilità.

Chieri, lì 21/12/2021

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Franca LOVALDI

