

Casa di Soggiorno e Pensionato della Città Murata

Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza

Via Berga, 21 - 35044 MONTAGNANA (PD)
Tel. (0429) 800228 - 800670 Fax (0429) 800671
Relazione illustrativa cc di parte economica 2014

C.F. 82000370286
P.I. 00736180282

N. 2390 PROT.

MONTAGNANA, 28 SETTEMBRE 2015

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO SOTTOSCRITTA IN
DATA 25 SETTEMBRE 2015 - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CASA DI SOGGIORNO E PENSIONATO DELLA
CITTA' MURATA - PARTE NORMATIVA 2015/2017 - PARTE ECONOMICA ANNO 2015.**

(art. 40 bis decreto legislativo 165/2001 e art. 4 CCNL.22.01.2004)

Il decreto 165/2001 e succ. modif. ed integrazioni stabilisce che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigono una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa.

Tali relazioni vengono certificate dagli Organi di Controllo di cui all'art.40-bis, comma 1, del richiamato decreto legislativo 165/2001.

Si precisa che l'Amministrazione, richiamato il parere della CIVIT ora ANAC, in data 26 novembre 2010, che, pur esprimendo l'avviso che anche le Ipab, in attesa di trasformarsi in conformità al d. lg. vo 207/2001, non essendo ricomprese nel novero delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, *non rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 150/2009*, ha ritenuto di adeguarsi ai principi del richiamato decreto legislativo 150/2009; pertanto, la presente relazione illustrativa segue la traccia di cui agli schemi allegati alla circ. della RGS. n. 25 del 19 luglio 2012, con gli adattamenti necessari alla particolarità dell'Ipab.

1)-MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data sottoscrizione		Accordo sottoscritto il 25 SETTEMBRE 2015
Periodo temporale di vigenza		Il Contratto integrativo per la parte normativa si applica dall'anno 2015 all'anno 2017 COMPRESO - per la parte economica per l'anno 2015 e resta in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo.
Composizione della Delegazione Trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente: Segretario Direttore Componenti: Coordinatrice dei servizi socioassistenziali ed ausiliari; Responsabile Ufficio Personale.</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: RSU Aziendale CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA Regioni e AA. LL., DICCAP</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie: RSU Aziendale CGIL FP, CISL FPS</p>
Soggetto Destinatari		Personale NON dirigente
Materie trattate dal Contratto integrativo decentrato (descrizione sintetica)		Obiettivi, relazioni sindacali, partecipazione, modalità di utilizzo delle risorse finanziarie decentrate anni 2015/2017 - parte economica 2015
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>E' stata acquisita la certificazione dell'organo di Controllo Interno. (verbale Collegio dei Revisori dei Conti in data 16/10/2015)</p> <p>L'Organo di Controllo Interno: Esprime parere favorevole in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa: PARTE NORMATIVA 2015/2017 - PARTE ECONOMICA 2015, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori in quanto applicabili alle IPAB; si riserva nuova verifica a consuntivo relativamente al finanziamento della parte variabile del fondo destinata all'incentivo alla produttività del personale.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso d'inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano delle Performance con deliberazione n. 20 /2015. (Secondo il parere CIVIT del 26.11.2010 le IPAB non rientrano nell'ambito di applicazione del d. lg. vo 150/2009)
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.10, comma 8, lett. a) del d. lg. vo 33/2013' SI, con deliberazione n. 1 del 29 gennaio 2014.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d. lg. vo 150/2009? L'Ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale una sezione denominata "Trasparenza valutazione e merito- Amministrazione aperta"
	La relazione sulle performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione? (Secondo il parere CIVIT del 26.11.2010 le IPAB non rientrano nell'ambito di applicazione del d. lg. vo 150/2009)	
Eventuali Osservazioni:		

2)-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, IN MODO DA FORNIRE UN QUADRO ESAUSTIVO DELLA REGOLAMENTAZIONE DI OGNI AMBITO/MATERIA E DELLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI CHE LEGITTIMANO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA SPECIFICA MATERIA TRATTATA,

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del 25 SETTEMBRE 2015 è stata sottoscritta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del decreto legislativo 165/2001 ed attiene ai seguenti istituti:

CAPO I:OBIETTIVI-RELAZIONI SINDACALI-PARTECIPAZIONE

- l'art.1 disciplina le relazioni sindacali nell'Ente; (art. 2, 3 , 4 e 10 del CCNQ del 7.8.1998);
- l'art.2 attiene al Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; (art.4, c.2, lett. g) CCNL. 1.4.1999 - art.8 CCNL. 22.1.2004, art. 21 L. 4.11.2010, n. 183);
- l'art.3 fa riferimento ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, sottoscritto in data 17 luglio 2014, allegato all'ipotesi contrattuale; (art.5 Accordo Nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000);
- l'art.4 individua le linee guida ed i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili. (art. 4, c.2 lett. e) CCNL. 1.4.1999).

CAPO II:MODALITA'DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE

-L'art.5:"criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate negli artt.31 e 32 del ccnl. del 22.01.2004" stabilisce che tali risorse sono destinate a corrispondere: (art.4, c.2, lett.a):

- a)-compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività) e premi di risultato, da erogarsi previa applicazione del sistema di valutazione adottato;
- b)-progressioni economiche nella categoria, sulla base di quanto stabilito dall'art.23 del d. lg. vo 150/2009, dal CCNL. di Comparto e dall'art. 6 del presente CCDI.;
- c)-indennità previste dal CCNL. di Comparto e dal presente CCDI;

-l'art.6 "Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria" integra la disciplina per l'acquisizione della progressione economica all'interno della categoria: (art.16, c.1, CCNL. 31.3.1999):

- a) per i passaggi all'interno della categoria A, nonché per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:
 - esperienza acquisita: punti 20. Per ogni anno di servizio punti 2, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;
 - arricchimento professionale : punti 30.

Formazione: per ogni corso di formazione frequentato nell'ultimo biennio, attinente al profilo professionale posseduto, con durata:

- fino a 10 ore: punti 2;
- da 11 a 30 ore: punti 4;
- oltre 30 ore: punti 6.

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;

- mansioni superiori: punti 10. Per ogni mese di servizio prestato, nell'ultimo biennio, con il conferimento formale di mansioni proprie della categoria superiore: punti 1;
 - valutazione: punti 40. Vengono attribuiti punti 2 per ogni punto superiore agli 80/100, o equivalente, conseguiti nella valutazione individuale dell'anno di riferimento;
- b) per i passaggi alla seconda posizione economica, della categorie B e C:
- arricchimento professionale: punti 30

Formazione: per ogni corso di formazione frequentato nell'ultimo biennio, attinente il profilo professionale posseduto, con durata:

- fino a 10 ore: punti 2;
- da 11 a 30 ore: punti 4;
- oltre 30 ore: punti 6.

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;

- mansioni superiori: punti 10. Per ogni mese di servizio prestato, nell'ultimo biennio, con il conferimento formale di mansioni proprie della categoria superiore: punti 1;
 - valutazione: punti 60. Vengono attribuiti punti 3 per ogni punto superiore agli 80/100, o equivalente, conseguiti nella valutazione individuale dell'anno di riferimento;
- c) per gli ulteriori passaggi delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D:
- arricchimento professionale: punti 30.

Formazione: vengono valutati esclusivamente i corsi attinenti al profilo professionale posseduto, ancorché autofinanziati dal dipendente, per i quali viene effettuata la valutazione finale, ivi compresi i corsi di lingue e quelli necessari al conseguimento della patente europea per l'uso del computer. Per ogni corso di formazione frequentato nell'ultimo biennio, con durata:

- da 10 a 20 ore: punti 2;
- da 21 a 40 ore: punti 4;
- oltre 40 ore: punti 6.

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;

- mansioni superiori: punti 10. Per ogni mese di servizio prestato, nell'ultimo biennio, con il conferimento formale di mansioni proprie della categoria superiore: punti 1;
- valutazione: punti 60. Vengono attribuiti punti 3 per ogni punto superiore agli 80/100, o equivalenti, conseguiti nella valutazione individuale dell'anno di riferimento.

La procedura selettiva viene attivata successivamente all'entrata in vigore del CCDI. relativo alla sessione annuale di contrattazione decentrata, nonché alla valutazione annuale dei dipendenti. Le graduatorie sono redatte dal Segretario Direttore e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno di riferimento;

L'art.7: "Posizioni organizzative: retribuzione di posizione e di risultato" rimanda al regolamento degli uffici e dei servizi la graduazione delle posizioni relativamente alla retribuzione di posizione e risultato. Non sono previste nuove posizioni organizzative; (art.10 CCNL. 31.3.1999);

L'art.8: "Turnazioni e maggiorazioni orarie" conferma in capo al personale impegnato in prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai sensi dell'art.22 del CCNL. del 14.9.2000 la maggiorazione oraria del 10%, 30% e 50% a seconda del turno svolto. Anche in assenza di turnazione al personale impegnato in orario ordinario festivo è dovuta la maggiorazione sulla retribuzione oraria nella misura del 20%, di cui all'art.24, comma 5 del CCNL. del 14.9.2000; (art.22 CCNL. 14.9.2000).

L'art.9: "Indennità di rischio", disciplina le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, in particolare:

- a) lavorazioni caratterizzate da impiego di sostanze chimiche, nocive, corrosive, irritanti;
- b) lavorazioni comportanti contatto o smaltimento rifiuti di vario genere, materiale infetto, liquami;
- c) lavorazioni comportanti saldature elettriche o ossiacetileniche;

- d) lavorazioni comportanti movimentazione manuale dei carichi in magazzino, officina, nucleo e/o reparto;
- e) lavorazioni comportanti contatto con biancheria ed indumenti provenienti da nuclei con ospiti incontinenti;
- f) trasporto salme;
- g) lavorazioni comportanti rischio microclima;
- h) lavorazioni comportanti esposizione professionale a rumore. (art. 37, c. 1 CCNL. 14.9.2000, art.41, CCNL. 22.1.2004);

L'art.10: "Indennità maneggio valori" di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000, disciplina la corresponsione al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa in misura proporzionale al valore medio mensile, con verifica a consuntivo; (art.36, c. 1 CCNL. 14.9.2000);

L'art.11: "Compensi per particolari attività disagiate" di cui all'art.4, c. 2, lett. c, del CCNL del 1.4.1999, individua le fattispecie, i criteri ed il valore di tale indennità; (art.4, c.2, lett. c., CCNL. 1.4.1999);

L'art.12: "Reperibilità" rimanda al relativo regolamento in vigore nell'Ente per la disciplina dell'istituto; (art.23, CCNL. 14.9.2000);

L'art.13: "Indennità infermieristica" stabilisce che la stessa, originata da una circolare della Presidenza Regionale del 1990, non viene più erogata dalla data di stipula del presente CCDI;

L'art.14: "Compensi per specifiche responsabilità": Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità, entro il limite fissato dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Responsabilità di servizio/ufficio
Responsabilità di più servizi/uffici
Responsabilità di funzioni vicarie
Responsabilità di coordinamento di risorse umane
Responsabilità di coordinamento risorse economiche
Responsabilità di Preposto art.2, c. 1, lett. e), d. lg. vo (81/2008)
Referente di nucleo

(art. 17, comma 2, lett. f) come modificato dall'art.36 CCNL. 22.01.2004 e dall'art.7 del CCNL. del 9.5.2006).

L'art.15: "Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi": disciplina l'erogazione del premio incentivante ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL del 1.4.1999 che dispone che le risorse di cui all'art.15 sono utilizzate per 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 31.3.1999. L'art. 5 del CCNL. del 31.7.2009 conferma la disciplina dei compensi per la produttività dettata dall'art.37 del CCNL. del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività del servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. Il processo di valutazione contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, approvato dall'amministrazione, è presupposto essenziale per la liquidazione del premio incentivante. La valutazione ottenuta e correlata ad un processo di individuazione, assegnazione degli obiettivi e di valutazione della prestazione avviene mediante compilazione di schede individuali.

B)-QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE.

Le risorse del fondo delle risorse decentrate sono quantificate, in via preventiva, in stabili per € 320.439,27= e, sempre in via preventiva, da verificare ed eventualmente confermare a consuntivo, in variabili per € 24.034,37=, per un totale preventivato in € 344.473,64=. Da queste risorse, sempre in via preventiva, vanno tolti, in quanto indisponibili, € 572,13=, di cui all'art.71, c.1, ultimo periodo del d.l. 133/2008. Quest'ultimo importo corrisponde alle ritenute operate al medesimo titolo nell'anno 2014.

Il fondo viene utilizzato nel seguente modo:

- Progressioni orizzontali, attribuite negli anni precedenti (l'ultima attribuzione risale all'anno 2005) per € 26.145,00= (a preventivo);
- retribuzione di posizione e risultato per le posizioni organizzative per € 24.310,00= (a preventivo);
- indennità di comparto (quota ricadente sul fondo) per € 44.320,00 (a preventivo);
- indennità per maggiorazione orarie per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e quota parte indennità infermieristica, per € 230.900,00= (a preventivo);
- indennità di disagio (a preventivo), per € 2.543,00=;
- compenso per specifiche responsabilità (a preventivo) per € 7.500,00=
- incentivo alla produttività (a preventivo) per € 8.183,51=.

C)-EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Gli effetti abrogativi impliciti a partire dalla data di stipula del contratto collettivo decentrato integrativo riguardano le stesse materie disciplinate dai contratti decentrati stipulati in periodi antecedenti il 25 settembre 2015. In particolare: criteri per l'erogazione dell' indennità di rischio, di disagio, per specifiche responsabilità e per l'incentivo alla produttività.

D)- ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' (COERENZA CON IL TITOLO III DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009, LE NORME DI CONTRATTO NAZIONALE E LA GIURISPRUDENZA CONTABILE) AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA.

Richiamato il parere CIVIT in data 26 novembre 2010 e di cui più sopra, l'erogazione del premio incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi, avviene secondo il sistema di valutazione e misurazione delle performance vigente, a condizione che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla relazione sulle performance, in particolare, per le POSIZIONI ORGANIZZATIVE, che:

-la valutazione della performance dell'Area di diretta responsabilità non sia inferiore all'indice di valutazione D): grado medio di raggiungimento degli obiettivi compreso tra il 30% ed il 49%;

-la valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'Ente non sia inferiore all'indice di valutazione D): contributo individuale limitato anche in relazione al sistema di ruoli e responsabilità;

-la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi non sia inferiore all'indice di valutazione D): necessita di miglioramento;

per il RESTANTE PERSONALE, che:

-la valutazione della performance dell'Area/Unità/Servizio/Nucleo di appartenenza: non sia inferiore all'indice di valutazione D): grado medio di raggiungimento degli obiettivi compreso tra il 30% ed il 49%;

-la valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area/Unità/Servizio/Nucleo di appartenenza: non sia inferiore all'indice di valutazione D): contributo individuale è stato limitato;

-la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi non sia inferiore all'indice di valutazione D): l'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo necessita complessivamente di miglioramento rispetto alle prestazioni attese.

E)-ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI - AI SENSI DELL'ART. 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 (PREVISIONE DI VALUTAZIONI DI MERITO ED ESCLUSIONE DI ELEMENTI AUTOMATICI COME L'ANZIANITA' DI SERVIZIO).

Richiamato il parere CIVIT in data 26 novembre 2010 e di cui più sopra, relativamente all'attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali si richiama il disposto dell'art.6 dell'ipotesi di accordo e si attesta il principio di selettività nelle selezioni.

F)-ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLE PERFORMANCE), ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TITOLO II DEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009.

Richiamato il parere CIVIT in data 26 novembre 2010 e di cui più sopra, i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo del 25 settembre 2015 sono in stretta correlazione con il Piano delle Performance, adottato dall'Amministrazione e sono rilevati dal Nucleo di Valutazione, secondo le disposizioni dell'apposito regolamento per la misurazione e valutazione delle performance.

G)-ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensione DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL SEGRETARIO DIRETTORE
(F.TO DR. BRUNO ZAFFANELLA)