



C.I.S.A.P.



CONSORZIO INTERCOMUNALE
DEI SERVIZI ALLA PERSONA
Comuni di Collegno e Grugliasco

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL CISAP**
**Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di
posizione organizzativa**
ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

Via Leonardo da Vinci, 135 - 10095 Grugliasco (TO)
Sito web: www.cisap.to.it email: cisap@cisap.to.it PEC: cisap@pec.cisap.to.it
☎ 011 / 403 71 21 fax 011 / 411 02 96

Partita IVA n° 07477280015 - C.F.95546580010

R:\Lettere 2019\PERSONALE\FONDO RISORSE DECENTRATE 2019\stralcio PO 14052019\CCI PO\relazione con correzioni_ultima
versione.doc creato il 23/05/2019 13:19:00 totale pagine n° 6

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e indica le modalità di utilizzo delle risorse, i risultati attesi in relazione agli utilizzi delle risorse ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

In data 14/05/2019 le delegazioni trattanti di parte datoriale e parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del C.I.S.AP riferito ai "criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa". rinviando a successiva data la stipula del contratto integrativo del personale dipendente per l'anno 2019, in quanto il presente accordo è indispensabile per il conferimento delle posizioni organizzative, ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 a far data dal 21 maggio 2019.

Successivamente acquisita la prescritta certificazione del Revisore Unico dei Conti, a seguito della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 20/5/2019, le parti, in data 20/05/2019 hanno stipulato in via definitiva il Contratto collettivo integrativo per le parti a stralcio come sopra descritto.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto del 14/05/2019 Contratto stipulato il 20/05/2019
Periodo temporale di vigenza	Dal 21 maggio 2019 sino a successive modifiche
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale – Dott. Marco FORMATO Componenti : Direttore Area risorse e staff Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (CISAL), RSU Firmatarie della preintesa: _FP CGIL_____ Firmatarie della preintesa RSU _____ Firmatarie del contratto: _FP CGIL_____ Firmatarie del contratto FP CGIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale, titolare di incarico di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In allegato viene acquisita la certificazione del Revisore Unico dei Conti in data 20/05/2019 agli atti dell'ente con prot. n.4119
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Revisore non ha espresso rilievi in ordine all'ipotesi di contratto decentrato integrativo oggetto della presente Relazione, come da verbale n. 5 del 20/05/2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 22/03/2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30/01/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D. Lgs 33/2013; vige ora l'art. 11 del D. lgs. 33/2013 Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione per l'anno 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione monocratico con verbale n. 1 del 29/06/2018 – la relazione per l'anno 2018 non è ancora stata adottata.
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

Nelle premesse al contratto vengono definiti puntualmente l'ambito di applicazione, la sua durata e la decorrenza, il quadro normativo e contrattuale e le verifiche sull'attuazione del contratto. Nello specifico il contratto disciplina i "criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa" per l'anno 2019. Esso si applica al personale non dirigente del CISAP, titolare di incarico di posizione organizzativa. Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

La retribuzione di risultato è prevista dall'art. 15 c. del CCNL 21/5/2018 e dal sistema di valutazione del personale, contenuto nell'allegato C) alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 25.11.2014, così come modificata dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.10 del 10.4.2019, secondo la metodologia ivi prevista cui si rinvia.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica – anno 2019, di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 10/04/2019

C) Effetti abrogativi impliciti

Abrogazione dei precedenti criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

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 premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento del sistema di Performance Management (approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 15/02/2011) nonché il Sistema di Valutazione del personale non dirigente e del personale con qualifica dirigenziale (approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 22/12/2011), come modificati ed integrati dalla delibera di Consiglio di Amministrazione n. 23 del 25.11.2014 ed in ultimo dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 10 aprile 2019, che prevedono una valutazione basata sul raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il sistema adottato prevede: la valutazione proposta dal Direttore Generale, validata dal Nucleo di valutazione monocratico e approvata dal Consiglio di Amministrazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, obiettivi strategici, operativi e gestionali dell'ente; la valutazione delle performance individuali e l'attribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa sulla base delle procedure previste dal sistema di valutazione di cui sopra. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è certificato dal Nucleo di Valutazione monocratico e in caso di mancato o parziale raggiungimento le risorse previste per la retribuzione di risultato sono ridotte in misura corrispondente alle percentuali previste nel citato regolamento.

Il contenuto del presente contratto integrativo è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Ai sensi del CCNL Funzioni Locali dal 21.5.2018- art. 14 c. 4 -, alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita tra i titolari di incarico in modo proporzionale alla retribuzione di posizione.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PEG, ci si attende un incremento della produttività del personale, rivolta alla garanzia dei livelli essenziali dei servizi ai cittadini. Il sistema delle performance, infatti, promuove un'attenta gestione delle risorse umane, evidenziando l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali dell'ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

G) Altre informazioni eventuali Nessuna

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Secondo quanto stabilito dall'art. 15 c.5 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, “ a seguito del consolidamento delle risorse stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67 c.1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci”. Pertanto, già con il contratto integrativo decentrato 2018 le risorse destinate alla retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative per € **28.142,80** sono state poste a carico del bilancio dell'ente.

Il presente contratto non modifica l'importo consolidato e le risorse destinate, che trovano copertura nei capitoli di bilancio.

Aspetto innovativo è che alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita tra i titolari di incarico in modo proporzionale alla retribuzione di posizione, ai sensi dell'art.15 c. 4 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo;

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammontano a € **28.142,80**. La destinazione di utilizzo avente natura certa e continuativa è finanziata a bilancio.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL vigente e la parte di retribuzione di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D .Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa nella fase programmatoria della gestione

Le somme teoriche relative alle risorse destinate alla retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative, oltre oneri riflessi di natura previdenziale a carico dell'ente, sono imputate al Titolo I della spesa Missione 12, Programma 07, Magroaggregato 101 del corrente bilancio di previsione 2019/2021, con una costante verifica tra sistema contabile e dati del fondo. L'imputazione segue le regole dettate dai principi contabili in materia di armonizzazione dei bilancio di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.

Descrizione	Esigibilità 2019	Esigibilità 2020
Capitolo 4080/5/4 Stipendi e altri assegni al personale Capitolo 120/1/1 Stipendi area Staff Risorse stabili stanziare nei capitoli di stipendio destinate agli istituti aventi carattere di fissità e ricorrenza	23.921,38	
Capitolo 120/1/4 Risorse decentrate per risultato produttività e indennità		4.221,42
Totale voci	28.142,80	
Capitolo 120/1/9 Oneri previdenziali a carico dell'Ente premialità e accessorio		1.004,70
Capitolo 180/1/3 Irap premialità e accessorio		358,82

Poiché l'efficacia del presente accordo decorre dal 21.5.2019, data in cui sono attribuiti i nuovi incarichi di posizione organizzativa, l'entità complessiva della retribuzione di risultato effettivamente spettante per l'anno 2019 sarà il complesso delle somme derivanti dai compensi spettanti per il periodo 1.1.2019 – 20.5.2019 (soggette a diversi criteri di valutazione del risultato sulla base dei precedenti CCNL) e di quelli oggetto del presente accordo per il periodo 21.5.2019 – 31.12.2019. Tutti i compensi verranno riproporzionati in base ai mesi di incarico cui si riferiscono per l'anno 2019. Si precisa che l'entità delle risorse complessive per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa resterà invariata e corrisponderà a complessivi € 28.142,80.

Allegato 1: Certificazione Collegio revisori dei conti

Grugliasco, 20/05/2019

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Marco ~~FORMATO~~)

