

**CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE
ALBA-LANGHE-ROERO**

Sede legale: Via A. Diaz, 8 12051 Alba Tel. 0173 361017 – Fax 0173 35771

**INTESA PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE DEL "F.R.D." PER IL
PERSONALE DEL CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE
ALBA-LANGHE- ROERO
ANNO 2022**

Premesso che:

1. in data 24/10/2022 é stata sottoscritta l'ipotesi di intesa per l'erogazione delle risorse del "F.R.D." per il personale del Consorzio Socio-Assistenziale "Alba-Langhe-Roero" anno 2022;
2. il Revisore dei Conti in data 04/11/2022 ha certificato la compatibilità dei costi della suddetta intesa con i vincoli di bilancio;
3. il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 56 del 22/11/2022 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa in oggetto;

In data 30/11/2022 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione del Consorzio "Alba-Langhe-Roero" rappresentata da:

Dott. Marco Bertoluzzo – Direttore - in qualità di Presidente

Dott. Giovanni Pesce – Segretario

Delegazione delle Rappresentanze Sindacali:

OO.SS. F.P. CGIL. : De Conti Luca

OO.SS. CISL F.P. : -----

OO.SS. UIL F.P. : -----

e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

R.S.U.: Gallo Silvia

R.S.U.: Micciché Arianna

R.S.U.: Moreno Alessandro

R.S.U.: Stroppiana Monica (assente)

RSU: Vissio Simona

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegata intesa per l'erogazione delle risorse del "F.R.D." per il personale del Consorzio Socio-Assistenziale "Alba-Langhe-Roero" anno 2022.

Art. 1
Campo di applicazione e materie

1. La presente intesa disciplina l'erogazione delle risorse del "F.R.D." per il personale del Consorzio Socio Assistenziale "Alba-Langhe-Roero" relativamente all'anno 2022.

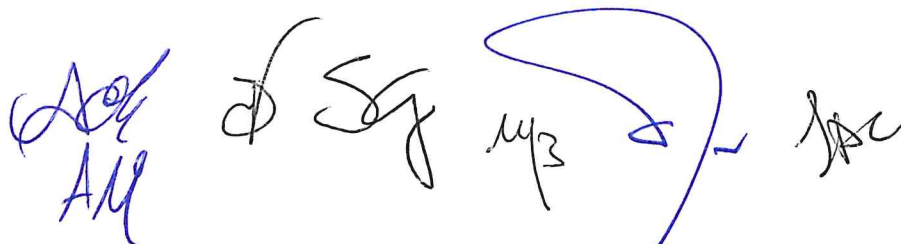
Art. 2
Durata, decorrenza, efficacia

1. La presente intesa ha valore sino alla data del 31 dicembre 2022.
2. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione; la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti di parte sindacale e di parte pubblica che hanno preso parte alla trattativa. Con la stipulazione vengono fatte salve e confermate, con efficacia retroattiva all'1.1.2022 tutte le corresponsioni già precedentemente effettuate al personale, dei trattamenti economici accessori previsti dal presente contratto.
3. L'accordo di intesa conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di successivo contratto.

Art. 3
Costituzione del "Fondo per le Risorse Decentrate – F.R.D." anno 2022

1. Il fondo per l'anno 2022 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.
2. Il fondo, costituito con determinazione dirigenziale n. 593 del 13/10/2022, ammonta complessivamente per l'anno 2022 a € **220.884,80** così come di seguito specificato:

| RISORSE STABILI | | |
|---|---|-------------------|
| Art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018 | Importo unico consolidato | 150.244,00 |
| Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018 | Incremento € 83,20 per unità di personale in serv. al 31/12/2015 | 4.908,80 |
| Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/05/2018 | Differenziali incrementi posizioni economiche | 3.809,00 |
| Art. 67 comma 2 lett. h) CCNL 21/05/2018 | Incremento dotazione organica (al 31/12/2020) | 20.244,00 |
| TOTALE PARTE STABILE | | 179.205,80 |
| RISORSE VARIABILI | | |
| Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21/05/2018 | Progetto "Home Care Premium" | 12.000,00 |
| | Progetto "Civitas" | 9.950,00 |
| | Collaborazione con "Apro Formazione" | 8.832,00 |
| Art. 15, comma 5 CCNL 21/05/2018 | Risparmio su retribuzione di posizione e risultato P.O. a carico del bilancio | 9.897,00 |
| TOTALE PARTE VARIABILE | | 40.679,00 |
| Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018 | Economie fondo anno precedente | 1.000,00 |
| TOTALE FONDO 2022 | | 220.884,80 |



Art. 4
Criteri e finalità

1. Le risorse del “F.R.D.” sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi e degli uffici dell’Ente ed un accrescimento della qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato.
2. Nell’ambito della complessa organizzazione del Consorzio e della gestione della sua dinamica, l’efficacia e l’efficienza devono essere perseguite anche mediante il potenziamento del sistema di retribuzione variabile incentivante, mediante collegamento degli incrementi retributivi a specifici risultati, al fine di rendere più flessibile una parte dei costi del personale, condividere con il lavoratore parte dei rischi e dei risultati dell’attività consortile, premiare lo sforzo e la produttività individuale e di gruppo, creare stimoli all’impegno ed alla collaborazione interindividuale per ottenere un determinato risultato.
3. Attribuire massima flessibilità gestionale alle diverse destinazioni del “F.R.D.” al fine:
 - di consentire l’utilizzo di risorse inizialmente destinate a particolari finalità ed istituti contrattuali per il finanziamento di altre finalità ed istituti contrattuali il cui finanziamento iniziale preventivato risulti, nel corso della gestione della risorsa, insufficiente rispetto alle finalità ed agli obiettivi decisi dalle parti;
 - di consentire, ai sensi dell’art. 68, comma 1 del C.C.N.L. del 21/05/2018, che le somme comunque non utilizzate o non attribuite per le finalità cui è destinato il “F.R.D.” nel corrispondente esercizio finanziario siano portate in aumento delle complessive risorse dell’anno successivo.

Art. 5

**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività:
RISORSE STABILI**

- a) **Euro 116.500,00** quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell’art. 16 c. 4 del CCNL del 21/05/2018 (progressioni orizzontali effettuate fino al 2021);
- b) **Euro 6.500,00** quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell’art. 16 c. 4 del CCNL del 21/05/2018 **ai fini dell’attribuzione di nuove progressioni economiche con decorrenza 1° luglio 2022;**
- c) **Euro 29.200,00** per la corresponsione dell’indennità di comparto ai sensi dell’art. 33 del CCNL del 22/01/2004

| | |
|---|------------------------|
| RISORSE STABILI | Euro 179.205,80 |
| UTILIZZO | |
| Fondo per progressione economiche ai sensi dell’art.16 c. 4 CCNL 21/05/2018 | Euro 123.000,00 |
| Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004) | Euro 29.200,00 |
| TOTALE DESTINAZIONI | Euro 152.200,00 |

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a **Euro 27.005,80**

Art. 6
Progressioni economiche all'interno della categoria

Come stabilito dal precedente articolo 5 comma b), le risorse destinate nell'anno 2022 a nuove progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie – con decorrenza 1/07/2022 - ammontano ad **Euro 6.500,00**.

Saranno interessati, ai fini dell'attribuzione della progressione economica, i dipendenti inquadrati in Cat. B e C non beneficiari di progressione nell'ultimo triennio e i dipendenti inquadrati in Cat. C1 e D1 con un'anzianità di servizio al 1° luglio 2022 di almeno due anni. Beneficeranno della progressione economica orizzontale i dipendenti che hanno riportato nell'ultimo triennio una valutazione individuale media non inferiore a 90 punti su 100.

Nello specifico sono ipotizzabili le seguenti progressioni orizzontali:
- n. 4 passaggi B5/B6 – n. 4 passaggi C1/C2 - n. 6 passaggi C3/C4 – n. 4 passaggi D1/D2

Art. 7
Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività':
RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili ammontano ad **Euro 68.684,80** (Euro 27.005,80 disponibili in parte stabile + Euro 40.679,00 risorse variabili + Euro 1.000,00 economie fondo anno precedente) sono destinate:

a) **Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018**

Euro 52.724,80 quali premi correlati alla performance individuale. Le risorse saranno attribuite secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione delle performance (di cui **Euro 500,00** per il progetto "Coordinamento Centro Diurno Pin Bevione" assegnato al referente tecnico del Centro stesso, **Euro 2.000,00** per il progetto "Emergenza abitativa" assegnato all'A.S. Marchisio Sheila ed Euro **2.000,00** per il progetto "Redazione atti amministrativi Area Sociale" assegnato all'I.A. Quassolo Loredana.

b) **Art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018**

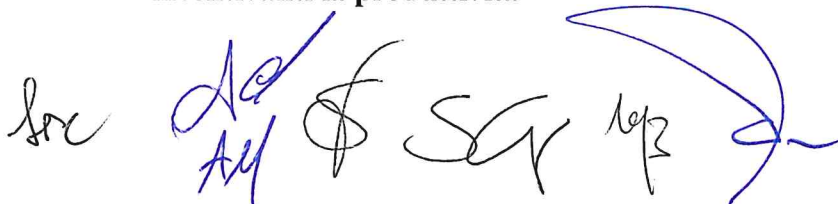
Euro 15.500,00 per compensare specifiche responsabilità, assegnate con determinazione dirigenziale, come di seguito specificato:

| Area | Attività di supporto | Dipendente incaricato | Importo Euro |
|--------------------------|--|-----------------------|------------------|
| Area Direzione | Gestione amministrativa personale | M. Letizia Galliano | 3.000,00 |
| Area Risorse | Procedure fiscali e tributarie, gestione contabile del personale | Simona Vissio | 3.000,00 |
| Area di Servizio Sociale | Assistenza economica e D.G.R., S.A.D. | Chantal Tito | 2.000,00 |
| Area di Servizio Sociale | Servizi per anziani | Elisabetta Oschiri | 2.500,00 |
| Area Educativa | Servizi per disabili | Francesca Enrico | 1.500,00 |
| Area Educativa | C.A.M. ed Estate Ragazzi | Luisa Baracco | 1.500,00 |
| Area Educativa | S.I.L. | Daniela Selmi | 1.000,00 |
| Area Amm./Leg/Vig. | Attività contrattuale | Silvia Rivetti | 1.000,00 |
| Totale | | | 15.500,00 |

c) **Art. 70-bis c. 1 lett. c) 21/05/2018**

Euro 460,00 per corrispondere l'indennità di "maneggio valori" al dipendente formalmente incaricato di tale funzione.

Art. 8
Criteri generali per la ripartizione delle risorse finalizzate all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività



1. Il premio individuale, differenziato per inquadramento professionale, sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione ed in relazione all'effettivo servizio prestato (con riduzione proporzionale del compenso in riferimento ai casi di part time, aspettative, congedi ed altre assenze, ad esclusione delle assenze per permessi L. 104/92 e permessi per donatori).
In relazione al punteggio attribuito il premio viene così suddiviso:
 - valutazioni da 95 a 100 = 100% del budget individuale
 - valutazioni da 85 a 94 = 95% del budget individuale
 - valutazioni da 75 a 84 = 85% del budget individuale
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione è inferiore al 75%
2. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione di un periodo convenzionale pari ai primi sei mesi.
3. Il responsabile di Area dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione, che dovrà essere sottoscritta dal valutato per presa visione
4. Il direttore assume le decisioni in merito ad eventuali ricorsi presentati dai dipendenti contro le valutazioni individuali effettuate dai Responsabili di Area.

Art. 9
Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto nella presente intesa, le parti fanno riferimento alle norme di legge, del codice civile e dei vigenti CC.CC.NN.LL. del Comparto "Regioni e Autonomie Locali" e "Funzioni Locali".

Letto, confermato e sottoscritto

Alba , 30/11/2022

Per la delegazione di parte pubblica:

Mario B...

[Signature]



per la Delegazione di parte sindacale

le R.S.U.

S...

Silvio...

Azanna...

Alessandro...

per le strutture territoriali

CGIL F.P. *[Signature]*

UIL F.P. *[Signature]*

CISL F.P. *[Signature]*
