



CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE ALBA-LANGHE-ROERO

Sede legale: Via A. Diaz, 8 12051 Alba

Tel. 0173 361017 - Fax 0173 35771 - PEC: sesaler@pec.it

Sedi territoriali		Telefono
Alba	Via Manzoni, 8	0173 363676
Bossolasco	P.za Oberto 1	0173/799000
Cortemilia	Via Divisioni Alpine, 15	0173/81331
Grinzane Cavour	Via Garibaldi 67/b	0173/262615
Neive	Vic. Asilo, 1 – Borgonuovo	0173/677015
S. Stefano Belbo	Via Bruno Caccia, 36/c	0173/471215
Veza d'Alba – Fr. Borbore	Via Torino, 69	0173 658299 / 658326 / 658341

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) TRIENNIO 2023-2025

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 16/11/2023
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Presidente: Dott. Marco Bertoluzzo – Direttore Componente: Dott. Francesco d'Agostino – Segretario Delegazione delle Rappresentanze Sindacali: OO.SS.F.P. CGIL: De Conti Luca e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali: R.S.U.: Micciché Arianna R.S.U.: Moreno Alessandro R.S.U.: Stroppiana Monica R.S.U.: Vissio Simona
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe Roero
Materie trattate dal contratto integrativo	Tutte le materie indicate dal CCNL sottoscritto il 16/11/2022 come materie oggetto di contrattazione integrativa
Rispetto dell'iter, degli 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 e alla Relazione tecnico finanziaria	La presente relazione viene trasmessa al Revisore dei Conti del Consorzio per la certificazione di competenza
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 29/03/2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO)", in cui sono confluiti il "Piano Triennale dei fabbisogni di personale", il "Piano della performance" e il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza".

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato 2023-2025 (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi e altre informazioni utili)

Il contratto 2023/2025, secondo la preintesa sottoscritta in data 16/11/2023 dispone, fra l'altro, la destinazione delle risorse decentrate 2023 e rappresenta l'atto negoziale decentrato che integra e disciplina quanto disposto dal CCNL 16/11/2022

1. Disposizioni generali

L'accordo sottoscritto il 16/11/2023 ha durata triennale, con accordi annuali specifici, principalmente per la destinazione delle risorse decentrate nelle more della sottoscrizione della contrattazione nazionale 2022/2024.

2. Contenuto della preintesa del 16/11/2023

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80. c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - Progressioni economiche all'interno delle aree, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3, lettera b) mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
 - Indennità di comparto.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16/11/2022 sulle restanti somme annualmente disponibili, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono una tantum nel fondo - parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono utilizzate per erogare compensi diretti a migliorare i livelli di produttività e di erogazione dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati sulla base del sistema permanente di valutazione.
2. Il premio individuale, differenziato per area professionale di inquadramento, 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, se superiori a n. 10 giorni/anno, ad esclusione delle assenze per sciopero, permessi sindacali, permessi L. 104/92 e permessi per donatori).
3. In relazione al punteggio attribuito il premio viene così suddiviso:
 - valutazione da 95 a 100 = 100% dell'importo teorico attribuibile
 - valutazioni da 85 a 94 = 95% dell'importo teorico attribuibile
 - valutazioni da 75 a 84 = 85% dell'importo teorico attribuibile
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione è inferiore a 75.
4. 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.
5. 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.
6. I compensi legati alla performance sono ripartiti in modo da assicurare al 3% dei dipendenti che consegue le valutazioni più elevate, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (da rapportarsi in base all'eventuale part time e ai mesi di servizio prestato). In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei 3 anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, il numero di progressioni per ciascuna delle tre aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente (Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).
2. Ad integrazione dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 si concorda quanto segue:
 - a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in tre anni;
 - b) l'intervallo temporale di cui al punto a) – tre anni - deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti;
 - c) non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato;
 - d) è escluso dalla procedura selettiva il personale assente dal servizio, a qualunque titolo, per un periodo superiore a 12 mesi nell'ultimo triennio o assente, nell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale, per l'intero anno.
3. La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione viene attribuito un punteggio massimo di 60 punti (il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60);
 - b) esperienza professionale: 0,2 punti per ogni mese di anzianità nel profilo professionale, maturata dalla data di assunzione in ruolo presso la Pubblica Amministrazione ovvero a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica acquisito (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese). Punteggio massimo: 40 punti.
Sono esclusi dal computo eventuali periodi di aspettativa non retribuita.
 - c) Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.
 - d) A parità di punteggio sono attribuiti, in successione, i seguenti criteri di priorità:
 - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al punto a) (media nelle ultime tre valutazioni annuali conseguite);
 - maggiore anzianità di servizio presso il Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe Roero;
 - beneficiario di un numero inferiore di progressioni
 - maggiore età anagrafica.
4. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
5. La disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano ad apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale non titolare di posizione organizzativa possono essere assegnati compiti che possono determinare specifiche responsabilità di processi lavorativi complessi, di carattere continuativo, come di seguito definiti. Tali compiti sono formalmente assegnati dal Direttore, sentiti i Responsabili di Area, a dipendenti con idonea competenza professionale e adeguate attitudini.
2. La sussistenza, fra i compiti assegnati ai lavoratori, delle caratteristiche proprie delle specifiche responsabilità è verificata a preventivo dal Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Area, sulla base dei criteri di seguito individuati che determinano il “punteggio complessità”.
3. La quota di risorse decentrate da destinare al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata nella contrattazione collettiva decentrata.
4. Il livello di complessità dei compiti assegnati e la verifica della sussistenza o meno delle caratteristiche proprie della specifica responsabilità è determinato, a preventivo, sulla base dell'applicazione dei seguenti criteri:

Complessità tecnico-giuridica	<i>Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.</i>
Complessità organizzativo-relazionale	<i>Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.</i>
Specializzazione richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per il funzionamento interno	<i>Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.</i>

5. Per ciascuno dei suddetti criteri, il Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Area, esprime un “punteggio di complessità”, variabile da 0 (complessità scarsa o criterio non riferibile ai compiti oggetto di valutazione) a 6 (complessità elevata).
6. La determinazione del valore delle singole indennità é effettuata rapportando il budget complessivo assegnato dalla contrattazione collettiva all'istituto delle specifiche responsabilità, alla somma dei punteggi ottenuti applicando i criteri di cui al comma 4 per ogni assegnazione di compiti e moltiplicando poi il risultato ottenuto per la valutazione delle singole assegnazioni, fermo restando l'importo massimo di € 3.000,00/€ 4.000,00, stabilito dall'art. 84 del CCNL 16/11/2023.
7. Gli incarichi che danno diritto ai compensi per specifiche responsabilità hanno una durata non superiore ai dodici mesi. Essi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Sono riparametrati alla prestazione oraria dovuta.

8. Il valore dell'indennità è erogato a consuntivo in un'unica soluzione rapportando il valore annuale ai dodicesimi di effettivo svolgimento.

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (Art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 16/11/2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.P. (performance individuale)
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi.
4. Per l'anno 2023 l'importo totale attribuibile al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è stabilito in € 4.757,39 corrispondente al 15% del fondo destinato al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, pari ad € 36.473,31.

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestività e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

Relazione tecnico finanziaria del Contratto Collettivo integrativo 2023-2025

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 é stato costituito con determinazione del Direttore n. 666 del 7/11/2023, sulla base delle linee di indirizzo approvate dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 101 del 24/10/2023:

RISORSE STABILI		Euro
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022	Importo unico consolidato	150.244,00
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (ex 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. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenziali incrementi posizioni economiche	3.809,00
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 2 lett. h) CCNL 21/05/2018	Incremento dotazione organica (al 31/12/2020)	20.244,00
Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022	Incremento € 84,50 per unità di personale in serv. al 31/12/2018	5.661,50
Art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 16/11/2022	Differenziali incrementi posizioni economiche	5.468,00
Art. 79 1bis CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali tra B3/B1 (n.1) e D3/D1 (n. 2)	8.364,00
TOTALE PARTE STABILE		198.699,30
RISORSE VARIABILI		
Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022 (anni 2021-2022)	Incremento € 84,50 per unità di personale in serv. al 31/12/2018	11.323,00
Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022 (anno 2022-2023)	0,22% monte salari 2018	9.812,00
Art. 8 comma 3 DL 24/02/2023 n. 13	5% risorse stabili 2016 (PNRR)	8.286,00
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	Progetto "Home Care Premium"	10.800,00
	Collaborazione con "Apro Formazione"	10.827,00
	Collab. con C.I.di S. di Orbassano	702,00
Art. 17, comma 6 CCNL 16/11/2022	Risparmio su retribuzione di posizione e risultato P.O. a carico del bilancio	2.224,00
Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022	Economie fondo anno precedente	1.307,00
TOTALE PARTE VARIABILE		55.281,00
TOTALE FONDO 2023		253.980,30

Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto – quota fondo	€ 30.000,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 129.000,00
Differenziali stipendiali decorrenza 01/01/2023	€ 5.400,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 16.000,00
Performance organizzativa/individuale	€ 73.580,30

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

Le risorse stabili ammontano a Euro 198.699,30. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali/differenziali stipendiali) ammontano ad Euro 164.400,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente e del sistema di valutazione del personale in coerenza con il D. Lgs. 150/2009.

Per l'anno 2023 il numero di progressioni economiche/differenziali stipendiali verrà attribuito al personale in possesso dei requisiti e secondo i criteri di cui all'art. 6 del CCI, corrispondente a n. 3 progressioni (su 5 aventi diritto) nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa:

- 01/11/1/101-IVU1.01.01.000 “Retribuzione in denaro” - Cap. PEG 90201 “Fondo Contrattazione Decentrata Integrativa”;
- 01/11/1/101-VU1.01.02.01.001 “Contributi obbligatori per il personale” – Cap. PEG 90203 “Oneri a carico dell'Ente sul Fondo”
- 01/11/1/102-VU1.02.01.01.001 “Imposta Regionale sulle attività produttive (IRAP)” - Cap. PEG 90204 “IRAP su Fondo”.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Alba, li 20/11/2023

Il Responsabile del
Servizio Contabilità Economico Finanziaria
Istruttore Direttivo Antonella Rocca

Il Direttore
Dott. Marco Bertoluzzo



