

Verbale sottoscrizione definitiva
CCDI
Anni 2022 – 2024

L'anno 2021, il giorno 31 del mese di Dicembre, alle ore 10.00 si sono riunite le delegazioni di parte datoriale dell'Ipab Opere Riunite Buon Pastore e di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva del CCDI anni 2021-2024.

Sono presenti:

Parte pubblica:

Dott. Giocondo Leonardi, Presidente

Delegazione sindacale:

Sig. Paolo Lubiato

RSU:

Dott.ssa Anna Cucchini

Premesso che

In data 24.11.2021, a seguito convocazione da parte delle Opere Riunite Buon Pastore prot. n. 1979/12.11.2021 avente oggetto "Convocazione delegazione sindacale per l'avvio del negoziato CCDI 2022-2024 ORBP", si sono incontrate la parte datoriale nella persona del Segretario Direttore Generale dell'Ipab Dott. Giocondo Leonardi, giusta nomina in qualità di presidente della delegazione di parte datoriale avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ipab n.20 del 15.10.2021 e la parte sindacale nelle persone del rappresentante CISL FP Sig. Paolo Lubiato e della RSU Dott. Anna Cucchini per l'analisi dell'ipotesi di Accordo decentrato integrativo; la parte sindacale, registrando la validità del testo di CCDI proposto ha evidenziato, come da verbale sottoscritto, la necessità di attendere la determinazione della quantificazione del Fondo Risorse Decentrate prima di procedere alla sottoscrizione dell'Accordo per il periodo 2022-2024;

In data 20.12.2021 con deliberazione n. 30 il Consiglio di Amministrazione dell'IPAB, acquisito agli atti il parere favorevole del Revisore Unico datato 20 dicembre 2021, ha approvato il Bilancio di Previsione 2022 e il relativo il Documento di Programmazione Economico Finanziaria Triennale 2022-2024 nonché la quantificazione annuale del Fondo Risorse Decentrate in € 6.049,42.

Preso atto di quanto sopra

Le parti sottoscrivono il presente verbale approvando definitivamente nella sua integralità il testo del CCDI personale non dirigente per il triennio 2022-2024, comprensivo degli allegati ivi elencati, del parere del Revisore Unico e delle Relazioni

Illustrativa e Tecnico-Finanziaria predisposte dal Segretario Direttore Generale Dott. Giocondo Leonardi ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Dott. Giocondo Leonardi
Segretario Direttore Generale
Opere Riunite Buon Pastore

Sig. Paolo Lubiato
CISL Funzione Pubblica

RSU Opere Riunite Buon Pastore
Dott. Anna Cucchini

DOCUMENTO FIRMATO
IN ORIGINALE AGLI ATTI

IPAB Opere Riunite Buon Pastore
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
ANNO 2022-2024

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art. 40
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

ALLEGATI

- 1. Metodologia di misurazione e valutazione della performance**
- 2. Schema di ripartizione del fondo**
- 3. Regolamento per il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, sottoscritto dalle OO.SS. in data 31.05.2021 e approvato dall'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 18.06.2021;**
- 4. Regolamento per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione degli stessi. approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 21 del 26.10.2020;**
- 5. Regolamento del Welfare Integrativo sottoscritto dalle OO.SS. in data 24.11.2021, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 20/12/2021.**

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'IPAB OPERE RIUNITE BUON PASTORE (di seguito "Ente"), di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato anche utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale a far data dal 01/01/2022. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione del testo nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento.

4. E' fatta salva la determinazione con cadenza annuale, laddove il fondo presenti incrementi significativi, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Titolo II Diritti sindacali

Art. 3 Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzioni di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.

2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 4 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio Personale con tre giorni di calendario consecutivi lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

4. Qualora, per esigenze dell'Ente, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

5. L'Ente fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio nel solo caso in cui le assemblee siano svolte durante l'orario di lavoro e comunque dalle ore 08:00 alle ore 19:00 dal lunedì al venerdì.

6. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 5 Diritti e agibilità sindacali

1. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Ente in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4.12.2017. L'Ente informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni lavorativi) all'ufficio personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il Responsabile del Servizio in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

4. All'interno dei locali dell'Ente è resa disponibile una bacheca per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e presenti presso l'Ente.

Titolo III Trattamento economico, criteri di valutazione, conciliazione vita lavoro

Capo I Criteri generali di valutazione

Art. 6 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente ed è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

2. Secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se, a monte del processo organizzativo, l'Ente prevedesse minori stanziamenti a fronte di un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile sarebbe integrato con il corrispondente risparmio. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative sarà necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art.7 comma 4 lett u CCNL).

3. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'attribuzione e l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale avviene in conformità a quanto previsto dal "Regolamento per il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale", sottoscritto dalle OO.SS. in

data 31.05.2021 e approvato dall'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 18.06.2021, allegato al presente accordo (all. 3).

2. L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale) in considerazione che:

a) i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;

b) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai responsabili/coordinatori, che vigileranno affinché i singoli obiettivi di performance siano perseguiti dal personale interessato nell'ambito del normale orario di lavoro, quindi con esclusione di eventuale ricorso al lavoro straordinario.

3. L'apporto del dipendente, quindi, viene valutato in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi e alla realizzazione di progetti vengono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura proporzionale al regime orario prestato.

4. Alla percentuale di lavoratori che sarà individuata successivamente dal Consiglio di Amministrazione e che consegue la valutazione più elevata all'interno di ciascun Servizio/Ufficio viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. Le risorse per la maggiorazione vengono prelevate dal fondo "Premi alla performance individuale". La maggiorazione del premio individuale viene determinata annualmente e non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 8 Criteri generali del sistema di valutazione della performance

1. L'Ente proporrà, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018, un documento informativo sui criteri generali di valutazione della performance del personale, che sarà successivamente adottato dal Consiglio di Amministrazione.

2. Il sistema di valutazione è utile ai fini delle progressioni economiche di carriera e per l'attribuzione del salario di risultato.

Art. 9 Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Il conferimento o la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, salvo quanto previsto dalla normativa in materia e dal CCNL vigente sono regolati dal "Regolamento per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione degli stessi" approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n.21 del 26.10.2020 e qui allegato quale parte essenziale del presente accordo (all. 4).

Art. 9 bis Modalità per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.

1. L'Ente stabilisce l'importo da destinare alla retribuzione di risultato pari al 20 % delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

2. L'Ente suddivide l'importo complessivo della retribuzione di risultato in misura proporzionale alla pesatura predeterminata dallo stesso tra tutte le posizioni organizzative.

3. L'Ente determina quattro fasce di punteggio di valutazione di risultato ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, come di seguito indicato:

fascia 1	fino a 50 punti	Valutazione negativa e revoca dell'incarico
fascia 2	da 51 punti a 65 punti	Erogazione del 60% dell'importo assegnato alla specifica P.O.
fascia 3	da 66 punti a 80 punti	Erogazione del 75% dell'importo assegnato alla specifica P.O.
fascia 4	da 81 punti a 100 punti	Erogazione del 100% dell'importo assegnato alla specifica P.O.

4. All'atto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa sono assegnati gli obiettivi, attribuendo a ciascuno, in funzione del valore strategico che gli stessi rivestono per l'Ente e della difficoltà del loro perseguimento, un valore percentuale per un totale complessivo pari a 100.

5. La valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato avviene con cadenza annuale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. La valutazione è effettuata dal Direttore Generale, il quale attribuisce un punteggio ad ogni singolo obiettivo assegnato. La sommatoria dei punteggi dei singoli obiettivi determina la fascia di punteggio di valutazione e la conseguente determinazione della retribuzione di risultato.

6. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di posizione organizzativa è revocato con le modalità stabilite dall'art. 8 del Regolamento di cui all'art. 9 che precede.

7. Le economie eventualmente risultanti dalla valutazione dei risultati ovvero dalla revoca degli incarichi di Posizione organizzativa andranno ad aumentare l'importo complessivo della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Art. 10 Progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale (PEO) che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate e nelle quantità stabilite dall'Ente è riconosciuta, mediante procedura selettiva, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

3. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine dei seguenti requisiti di ammissione alla procedura selettiva:

a. Aver maturato due anni di anzianità di servizio nella posizione e nella categoria economica in godimento.

b. Aver ottenuto una valutazione di merito negli ultimi due anni non inferiore agli 80/100 del punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione. Per il personale assunto mediante mobilità sarà acquisita agli atti la valutazione dell'amministrazione di provenienza, da riproporzionare ai valori indicati nella scheda adottata dall'Ente.

c. Non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi due anni antecedenti a quello di riferimento superiori al richiamo verbale.

La procedura selettiva ai fini del riconoscimento della progressione economica orizzontale all'interno della categoria si esplica nell'attribuzione di un punteggio ripartito secondo le percentuali di seguito indicate:

- incidenza della valutazione annuale 75 %
- incidenza esperienza maturata 15 %
- incidenza competenza acquisita 10 %

Per **esperienza maturata** si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dall'ultima posizione economica acquisita.

Per **competenza acquisita** si intende il percorso di formazione dell'individuo.

Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corsi di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.

6. Rispetto alla Valutazione annuale, qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

7. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

Capo II indennità

Art. 11 Criteri erogazione indennità e trattamenti accessori

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Direttore generale.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari, quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità salvo quanto indicato all'art. 12 comma 3 del presente CCDI.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore generale
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 12 Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti dell'Ufficio Contabile, adibiti in via continuativa a funzioni che comportano il maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tali dipendenti vengono individuati dal Direttore, il quale adotta formale atto con cui attribuisce le mansioni che danno titolo alla corresponsione dell'indennità.

2. La misura dell'indennità di maneggio valori è determinata in relazione al valore medio annuo dei valori di cassa maneggiati, rilevabile dai flussi finanziari di cassa registrati in contabilità ed è corrisposto come segue:

- Fino a 2.000 euro mensili si applica il valore giornaliero minimo di cui all'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;
- Da euro 2001 e fino a euro 4.000 mensili si applica un terzo del valore giornaliero massimo di cui all'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;
- Da euro 4.001 mensili e oltre si applica il valore giornaliero massimo di cui all'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;

L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tale compito e risulta presente in servizio.

3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con altre tipologie di indennità.

Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità

1. Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, saranno appositamente e formalmente individuate dal Direttore generale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione della predetta indennità, entro i limiti fissati dall'art. 70 quinquies del CCNL, sono valutate le seguenti tipologie di responsabilità:

- a) responsabilità di funzioni vicarie;
- b) coordinamento di strutture e/o unità operative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità in ordine a risorse umane, strumentali ed economiche;

c) responsabilità con funzione di referenza quale RSPP ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., di rappresentante della direzione per il Sistema Qualità, Referente in Materia di autorizzazione/accreditamento, Referente in materia di Privacy

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima:

- Per le funzioni di cui al punto 3 a. che precede: 10% annuo lordo del valore limite di cui all'art. 70 quinquies;
- per le funzioni di cui al punto 3 b. che precede: 50% annuo lordo del valore limite di cui all'art.70 quinquies;
- per le funzioni di cui al punto 3 c. che precede: 30% annuo lordo del valore limite di cui all'art. 70 quinquies.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in caso di lavoro ad orario ridotto (part time).

6. In caso di assenza per malattia si applica la disciplina di cui all'art. 71 della legge 133/2008 e s.m.i. Tali risparmi rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

Capo III Lavoro straordinario, parziale e determinato

Art. 14 Lavoro straordinario

1. Il limite alle prestazioni di lavoro straordinario, rese ai sensi dell'art. 38 CCNL 14.09.2000 come richiamato nel vigente CCNL viene determinato in 250 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (art.7 comma 4 lett s)

2. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno annuale alle parti sindacali.

Art. 15 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato

1. Il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 è incrementato di un ulteriore 10% massimo secondo quanto previsto dall'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, quelle in cui il personale debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

2. Il contingente di personale con rapporto a tempo determinato di cui all'art. 50 comma 3 è incrementato di un ulteriore 10% massimo rispetto a quanto previsto dallo stesso articolo.

Capo IV Conciliazione vita – lavoro

Art. 16 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. La flessibilità sarà di mezz'ora prima e un'ora dopo l'orario di inizio. Esempio: orario ore 8.00/14.00- flessibilità in entrata 7.30/9.00 – flessibilità in uscita 13.30/15.00. Pertanto nell'orario compreso tra le 9.00 e le 13.30 è prevista la presenza di tutto il personale.
3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
4. La flessibilità va compensata nell'arco del mese successivo a quello cui fa riferimento. Se il lavoratore non svolge entro il mese successivo eventuali ore di flessibilità dovute, questo darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione. In caso di mancata compensazione di ore eccedenti entro il mese successivo, queste non saranno ulteriormente conteggiate e non daranno luogo a oneri a carico dell'Ente.

Art.16 bis Lavoro agile

1. Si individuano con il presente accordo le attività indifferibili da rendere in forma diretta presso le sedi dell'ente e i contingenti minimi di personale che dovrà assicurare la presenza sul luogo di lavoro, come di seguito elencate:
 - attività dell'Ufficio contabilità e Bilancio da rendere in presenza con un istruttore contabile, che turnerà con rotazione di una settimana in presenza e una in lavoro agile;
 - un operatore sociale multiculturale istruttore amministrativo a copertura dei servizi indifferibili di Accoglienza, animazione di gruppo e convivenza resi a favore dei beneficiari accolti nell'ambito dell'Accordo del 15.09.2021 sottoscritto con la Prefettura di Venezia;
 - attività del servizio amministrazione e controllo, da rendere in presenza con un funzionario e/o un istruttore amministrativo;
 - il personale a part - time adotterà un orario flessibile alternato in base alle esigenze di servizio in accordo con il funzionario di riferimento;
 - il personale in P.O. garantirà la prestazione in presenza, salvo diversa opportunità e su disposizione del direttore generale.

Art. 17 Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti, finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.
2. L'amministrazione, con deliberazione n. 33 del 20/12/2021 ha approvato il Regolamento di gestione del fondo Welfare Integrativo sottoscritto dalle OO.SS. in data 24.11.2021 e qui allegato (all.5) destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, anche in posizione di distacco o comando da altri enti. Sono esclusi i dipendenti in somministrazione e il personale a tempo determinato.
3. I dipendenti che dovessero cessare il loro servizio alle dipendenze dell'ente durante il corso di validità del piano potranno fruire dei servizi di welfare entro la data di cessazione dal servizio.
4. Il Regolamento definisce tempi, limiti, modalità e importi fruibili di ciascun dipendente nell'ambito delle risorse messe annualmente a disposizione dallo stesso.
5. Ai sensi dell'art. 73 CCNL 21.05.2018 l'Ente incentiva l'adesione al sistema di previdenza complementare e si impegna a fornire ai lavoratori le necessarie informazioni

sul Fondo negoziale di previdenza complementare di categoria Perseo-Sirio, garantendo la quota a suo carico.

Art. 18 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI decadono tutte le norme e gli accordi integrativi precedentemente siglati.

**CONTRATTO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2022**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(predisposta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001)

Data di sottoscrizione	Avvio Tavolo Contrattazione 24.11.2021 Verbale pre - intesa 24.11.2021 Contratto 31.12.2021	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2022-2024	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Segretario - direttore generale Ipab Opere Riunite Buon Pastore dott. Giocondo Leonardi RSU Dott.ssa Anna Cucchini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della pre - intesa: CISL-FP sig. Lubiato Paolo Firmatarie del contratto: CISL-FP sig. Lubiato Paolo _____	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo Fondo risorse decentrate anni 2022-2024. b) Criteri di valutazione Performance e retribuzione P.O. c) Progressione economica orizzontale d) criteri erogazione indennità e) limiti lavoro straordinario f) contingente personale a tempo parziale e determinato g) criteri flessibilità oraria e le attività indifferibili da rendere in forma diretta presso le sedi dell'ente e contingenti minimi di personale in caso di lavoro agile h) regolamento sul welfare integrativo	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 23.12.2021
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	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 L'IPAB non ha predisposto il Piano della Performance in conformità al parere fornito in data 26.11.2010 dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), ad un quesito in tema di applicabilità del D.Lgs. n. 150/2009 alle IPAB, secondo la quale "...la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell'avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al D. Lgs. n. 207/2001, ..., non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009". L'Ente ha adottato il sistema premiale previsto dalla contrattazione aziendale. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 29.01.2019

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Non è stata predisposta una Relazione sulla Performance, in linea con il summenzionato parere CIVIT del 26.11.2010.</p>
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.

Articolo 1 E' identificato l'ambito di applicazione, la durata, decorrenza e disciplina transitoria del contratto.

Articolo 2 Sono definite le procedure da seguire in caso di divergenze sull'interpretazione del contratto.

Articoli 3, 4 e 5 Sono definiti i diritti e le agibilità sindacali e del personale sindacale in distacco.

Articolo 6 E' descritto il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Articoli 7, 8 9 e 9bis Sono descritti i criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei premi correlati alla performance, i criteri generali del sistema di valutazione della stessa, i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di P.O. e le modalità per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.

Articolo 10 E' definita la procedura selettiva per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali

Articoli 11, 12 e 13 Sono stabiliti i criteri di erogazione delle indennità e dei trattamenti accessori.

Articolo 14 E' fissato il tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario consentite

Articolo 15 Sono fissati i tetti massimi dei contingenti di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato.

Articoli 16 e 16 bis Sono individuati i criteri di adozione e utilizzo delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e uscita, le attività indifferibili da rendere in forma diretta presso le sedi dell'ente e i contingenti minimi di personale in caso di lavoro agile.

Articolo 17 E' stabilito un sistema di welfare aziendale, normato da apposito Regolamento, sottoscritto in sede sindacale in data 24.11.2021 e approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente con deliberazione n. 33 del 20.12.2021. Nel regolamento sono individuati i benefici finanziabili con le risorse di welfare, i tempi, i limiti, le modalità e gli importi fruibili di ciascun dipendente nell'ambito delle risorse messe annualmente a disposizione dallo stesso. Sono altresì individuate le anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario.

Articolo 18 Sono indicate le disposizioni finali di rinvio alle norme gerarchicamente superiori.

Allegato 1 Metodologia di misurazione e valutazione della performance

Allegato 2 Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- Destinazioni finanziate con parte stabile

Indennità che derivano da obblighi contrattuali:

Art. 68 c.1 Indennità di comparto	3.274,24 €
Art. 68, c.1 CCNL Progressioni orizzontali anni precedenti	-
Art. 68 c.2 lett. j) Progressioni orizzontali anno 2022	1.149,73 €
TOTALE	4.423,97 €

- Indennità che derivano da istituti contrattuali (obbligatorie) collegati all'organizzazione dell'ente:

Art. 70 -bis c.1 lett. c Indennità condizioni di lavoro	300 €
Art. 70 quinquies, comma 1 Indennità specifiche responsabilità	300 €
TOTALE	600€

- Destinazioni finanziate con parte stabile e variabile

Risorse a disposizione destinate alla performance individuale/organizzativa:

Art. 68 c.1 Risparmi di parte stabile al netto dei differenziali per le progressioni economiche orizzontali (PEO)	-
Art. 68 c.2 lett. a) Performance organizzativa	100€
Art. 68 c.2 lett. b) Performance individuale	925,45 €
TOTALE	1.025,45 €

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme e degli accordi integrativi siglati negli anni precedenti.

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 per la valutazione e la premialità del personale (Regolamento per il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, sottoscritto dalle OO.SS. in

data 31.05.2021 e approvato dall'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 18.06.2021);

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede, all'art. 10 la possibilità di progressioni economiche orizzontali, che si realizzano mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi - nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate e nelle quantità stabilite dall'Ente - mediante procedura selettiva.

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

La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo intende valorizzare al massimo l'obiettivo, già indicato nell'adozione del Fondo Welfare integrativo, sottoscritto con le OO.SS. in data 24 novembre 2021, di un clima e ambiente di lavoro positivi e attenti al bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata dei dipendenti, allo sviluppo e alla crescita del senso di appartenenza del capitale umano dell'IPAB. Da queste azioni si prevede un miglioramento della qualità del lavoro del personale, della performance dello stesso e il raggiungimento degli obiettivi di missione dell'ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(predisposta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo Risorse decentrate - in applicazione delle disposizioni del CCNL vigente nel Comparto Funzioni Locali - è stato costituito inizialmente con deliberazione del CDA n. 44 del 06.12.2018 a valere dall'anno 2019 e risultato di importo pari a € 10.000,00 anche per gli anni 2020 e 2021.

Per l'anno 2022 il Fondo Risorse decentrate è stato quantificato con determinazione dirigenziale n.0002140/21 del 09.12.2021 in € 4.392,43 per la parte stabile e € 1.659,99 per la parte variabile, per un totale di € 6.049,42 al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative e pari complessivamente all'importo annuo di € 16.000,00 (eurosedicimila/00) lordi, da corrispondere frazionato per tredici mensilità e destinato all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato a valere dal 1.1.2021 e fino al 31.12.2023 di cui il 20% di detto importo è da destinare alla retribuzione di risultato.

Il fondo disponibile per la contrattazione integrativa per il triennio 2022-2024 risulta così composto:

FONTE	DESCRIZIONE	VALORE
RISORSE STABILI		
art. 67 c. 1	Importo unico consolidato anno 2017 al netto PO	€ 3.741,43
Art.67 c.2 lett a)	Incremento € 83.20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015. Utilizzabili dal 2019	€ 416,00
art. 67 c.2 lett b)	differenziali PEO sul personale in essere al 1.3.2018	€ 235,00
art. 67 c.2 lett c)	retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	0
art. 67 c.2 lett d)	risorse riassorbite ex art.2 co 3 Dlgs 165/2001	0
art. 67 c.2 lett e)	incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento personale	0
art. 67 c.2 lett g)	incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
art. 67 c.2 lett h)	incremento per riorganizzazione con aumento di dotazione organica	0
	totale risorse stabili	€ 4.392,43
RISORSE VARIABILI		
art. 67 c. 3 lett a)	legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0
art. 67 c. 3 lett b)	piani di razionalizzazione	0
art. 67 c. 3 lett. c)	risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche)	0
art. 67 c. 3 lett. d)	ratei di importi Ria su cessazioni in corso anno precedente	0
art. 67 c. 3 lett. e)	risparmio utilizzo straordinari	0

art 67 c. 3 lett. h)	incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 631,54
art. 67 c. 3 lett. i)	incremento per obiettivi del Piano performance	€ 1.025,45
art. 68 c. 1	residui anni precedenti risorse stabili	0
	totale risorse variabili	€ 1.656,99
	TOTALE FONDO 2022	€ 6.049,42

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto le somme relative a indennità che derivano da obblighi contrattuali e da istituti contrattuali (obbligatorie) collegati all'organizzazione dell'ente, come nella seguente tabella:

Art. 68 c.1 Indennità di comparto	3.274,24 €
TOTALE	3.274,24 €

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme, così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno 2022	€ 1.149,73
Produttività	€ 1.025,45
Indennità di maneggio valori	€ 300,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 300,00
TOTALE	€ 2.775,18

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 3.274,24
Somme regolate dal contratto	€ 2.775,18
Totale	€ 6.049,42

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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 del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 4.392,43, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto) ammontano a € 3.274,24. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza, per quanto applicabile alle IPAB, con il d.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno a venire (2022) è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali, per l'importo accantonato di € 1.149,73 a valere sulla parte stabile delle risorse.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Fondo contrattazione integrativa	2021	2022	Differenze
Descrizione	Importo	Importo	
Indennità di maneggio valori	€ 400	€ 300	-€ 100
Indennità specifiche responsabilità	€ 300	€300	Inv.
Produttività	€ 925,45	€1.025,45	+€ 100
Progressioni orizzontali	-	€ 1.149,73	+ € 1.149,73
TOTALE	€ 1.625,45	€ 2.775,18	+ € 1.149,73

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo 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 del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al Fondo risorse decentrate sono imputabili in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. capitolo 40- Costi per il Personale del Bilancio di previsione 2022, all'impegno 40-10 "Accantonamento Risorse decentrate per progressione economica". Pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2021 risulta rispettato.

Con deliberazione n. 44 del 06.12.2018 il Consiglio di Amministrazione ha costituito il Fondo risorse decentrate a valere dall'anno 2019 dell'importo complessivo di € 10.000.

Detto fondo è stato confermato nell'importo totale di € 10.000 e nelle specifiche voci anche per gli anni 2020 e 2021, rispettivamente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 19.12.2019 e con deliberazione n. 28 del 18.12.2020.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo come determinato con determina n.0002140/21 del 09.12.2021 del segretario direttore generale e nel bilancio di previsione anno 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 30 del 20.12.2021 è impegnato al capitolo 40- Costi per il Personale del Bilancio di previsione 2022 e precisamente all'impegno 40-10 "Accantonamento Risorse decentrate per progressione economica".

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 40.20 del Bilancio di previsione 2022 e precisamente all'impegno "Oneri sociali per il personale".

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 40.40 del Bilancio di previsione 2022 e precisamente all'impegno 40.40.10 "IRAP metodo retributivo".

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Venezia, 31 dicembre 2021

Il segretario - direttore generale

Dott. Giocondo Leonardi

Scheda valutazione individuale personale amministrativo e servizi generali
Allegato n. 1 al CCDI 2022-2024

Elemento di valutazione	Punteggio massimo
Livello professionalità, serietà, impegno nell'esecuzione delle mansioni	10
Capacità di lavoro in gruppo, collaborazione con i colleghi e la direzione per il raggiungimento obiettivi	15
Flessibilità nell'organizzazione del lavoro	10
Autonomia nel lavoro e soluzione dei problemi nel rispetto delle consegne	15
Capacità di relazione e comunicazione con l'esterno	10
Capacità di apprendimento e aggiornamento professionale	10
Capacità di iniziativa personale nel produrre soluzioni innovative	15
Efficienza ed efficacia nell'assolvimento delle prestazioni assegnate	15

IPAB OPERE RIUNITE BUON PASTORE
ALLEGATO 2 AL CCDI PERSONALE NON DIRIGENTE
TABELLA ANALITICA DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 3.741,43
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 416,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 235,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 4.392,43

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 631,54
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ 1.025,45
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.656,99

ART. 23 c. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 5.398,42
Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ -

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 6.049,42
--	-------------------

IPAB OPERE RIUNITE BUON PASTORE

Parere sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate e sull'ipotesi di contratto integrativo personale non dirigente anno 2022

Il Revisore Unico:

vista la seguente documentazione trasmessa dal Direttore in data 9/12/2021:

- determinazione dirigenziale avente ad oggetto la costituzione del fondo personale non dirigente anno 2022;
- ipotesi di contratto integrativo personale non dirigente anno 2022;
- relazione tecnico-finanziaria;
- relazione illustrativa;

premesso

- che ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21/05/2018 *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"*;

- che secondo l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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 è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo"*;

considerato

che le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:

- all'art. 40, comma 3 bis che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione"*;
- all'art. 40, comma 3 quinquies che *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale"*, da cui consegue la nullità delle clausole difformi;
- all'art. 40, comma 3 sexies che *"A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente"*

predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica”;

esaminata

la documentazione trasmessa dal Direttore;

verificato

- che le risorse economico finanziarie previste nella delibera di costituzione del fondo e successivamente regolamentate in utilizzo nell'ipotesi di CCDI risultano compatibili con il bilancio dell'ente e risultano finanziate dallo stesso;
- che il fondo e l'ipotesi di contratto decentrato risultano compatibili con le disposizioni di legge e di contratto;
- che la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziario sono state completate in ossequio alle istruzioni emanate dal MEF-Dipartimento della Ragione Generale dello Stato;

certifica

che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2022 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2022;

attesta

la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle norme inderogabili che incidono nella misura e nella corresponsione dei trattamenti accessori.

Venezia, 23.12.2021

Il Revisore Unico
Prof. Dott. Maurizio Interdonato

Documento agli atti firmato in originale