

Verbale sottoscrizione definitiva
CCDI
Anni 2023 – 2025

L'anno 2023, il giorno 5 del mese di Aprile, alle ore 9.15 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 2023-2025.

Sono presenti:

Parte pubblica:

Dott. Giocondo Leonardi, Presidente

Delegazione sindacale:

Sig. Paolo Lubiato

RSU:

Dott.ssa Federica Vianello

Premesso che

In data 12.01.2023, a seguito convocazione da parte delle Opere Riunite Buon Pastore prot. n. 2213/22 del 20.12.2022 avente oggetto "Convocazione delegazione sindacale per l'avvio del negoziato CCDI 2023-2025 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. 35 del 16.12.2022 e la parte sindacale nelle persone del rappresentante CISL FP Sig. Paolo Lubiato e della RSU Dott. Federica Vianello per l'analisi dell'ipotesi di Accordo decentrato integrativo; la parte sindacale, ha registrato la validità del testo di CCDI proposto.

In data 16.12.2022 con deliberazione n. 29 il Consiglio di Amministrazione dell'IPAB, acquisito agli atti il parere favorevole del Revisore Unico datato 12 dicembre 2022, ha approvato il Bilancio di Previsione 2023 e il relativo il Documento di Programmazione Economico Finanziaria Triennale 2023-2025 nonché la quantificazione annuale del Fondo Risorse Decentrate in € 12.188,24.-

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 2023-2025, comprensivo degli allegati



Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza

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. Federica Vianello

Documento agli atti firmato in originale

IPAB Opere Riunite Buon Pastore
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
ANNO 2023-2025

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 16 Novembre 2022 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 2019-2022 sottoscritto in data 16 novembre 2022, 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, approvato dall'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 18.06.2021 e *aggiornato al nuovo CCNL 2019-2021 con deliberazione n. 4 del 20.01.2023*);**
- 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 e *aggiornato al nuovo CCNL 2019-2021 con deliberazione n. 5 del 20.01.2023*);**
- 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 e *aggiornato al nuovo CCNL 2019-2021 con deliberazione n. 3 del 20.01.2023*);**
- 6. Verbale di accordo sindacale sottoscritto dalle OO.SS. in data 24.05.2022 sui Criteri e procedure per le PEO 2022 di cui all'art. 16 del CCNL 2016-2018 e art. 10 del CCDI 2022-2024;**
- 7. Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024 adottato nella seduta del Consiglio di amministrazione dell'IPAB del 20.12.2021 con deliberazione n.32, integrato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 dell'8.04.2022 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i. e aggiornato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 20.01.2023;**
- 8. Verbale incontro del 12.01.2023.**

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 e 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 01/01/2023. 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, anche in lavoro agile e da remoto hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione. Le assemblee si svolgono in locali idonei concordati con la direzione dell'Ente.
2. La convocazione, 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.
7. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

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.79 del CCNL, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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 degli incarichi di Elevata Qualificazione, il fondo delle risorse decentrate parte stabile sarebbe integrato attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare agli incarichi di Elevata Qualificazione sarà necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo pregresso.

3. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 2019-2021.

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 2019-2021, 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 Elevata qualificazione

1. Il conferimento o la revoca degli incarichi di Elevata qualificazione, salvo quanto previsto dalla normativa in materia e dal CCNL vigente agli artt. 16-21 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. 10 Modalità per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

1. L'Ente stabilisce, ai sensi dell'art. 17 c. 4 del vigente CCNL l'importo da destinare alla retribuzione di risultato pari al 15 % delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata qualificazione.

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 EQ
fascia 3	da 66 punti a 80 punti	Erogazione del 75% dell'importo assegnato alla specifica EQ
fascia 4	da 81 punti a 100 punti	Erogazione del 100% dell'importo assegnato alla specifica EQ

4. All'atto di conferimento dell'incarico di Elevata qualificazione 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 Elevata qualificazione 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 Elevata qualificazione andranno ad aumentare l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del vigente CCNL .

Art. 11 Progressione economica interna alle Aree

1. All'interno di ciascuna area è prevista una progressione economica orizzontale (PEO) che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, con le modalità previste dall'art. 14 del vigente CCNL
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 attivabile con cadenza annuale, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, nelle forme e con le modalità stabilite dall'art. 14 del vigente CCNL
3. Gli incrementi delle posizioni economiche con attribuzione dei "differenziali stipendiali" sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
4. L'attribuzione dei differenziali stipendiali 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. Limitatamente al primo anno (il 2023) la decorrenza della progressione, ai sensi dell'articolo 13 – comma 1 – del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, non può essere antecedente al 1° aprile 2023
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 tre 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 alla multa.

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 professionale 15 %
- incidenza competenza acquisita 10 %

Per **esperienza professionale** si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale maturate nel medesimo profilo o equivalente secondo quanto definito nel c. 2 dell'art. 14 del vigente CCNL 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. 12 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. 13 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. 13 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 mensili e oltre si applica un sesto del 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. 14 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 nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione della predetta indennità, entro i limiti fissati dall'art. 84 del vigente 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/risponsabilità 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

d) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal vigente Codice dei Contratti. 4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 84 del vigente CCNL 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. 84;

- per le funzioni di cui al punto 3 b. che precede: 30% annuo lordo del valore limite di cui all'art.84;

- per le funzioni di cui al punto 3 c. che precede: 30% annuo lordo del valore limite di cui all'art. 84;

- per le funzioni di cui al punto 3 d. che precede, fatto salvo importi di maggior favore eventualmente previsti dalla vigente normativa in materia di Appalti : 30% annuo lordo del valore limite di cui all'art. 84.

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

Art. 16 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 60 del vigente CCNL è incrementato di un ulteriore 10% rispetto al tetto previsto dal comma 3 dell'art. 60 del vigente CCNL.

Art. 17 Lavoro a tempo parziale

1. Nei casi e per ragioni diverse da quanto previsto dall'art. 8 cc. 3,4,5 e 7 del D.lgs 81/2015 e s.mi.i. la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente a tempo indeterminato in tempo parziale potrà essere presa in considerazione a discrezione dell'ente soltanto per le gravi situazioni familiari di cui al comma che segue.
2. Le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro, quelle in cui il dipendente 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%.

Capo IV Conciliazione vita – lavoro

Art. 18 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 essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
4. La flessibilità va compensata nell'arco dei due mesi successivi a quello cui fa riferimento. Se il lavoratore non svolge entro i due mesi successivi eventuali ore di flessibilità dovute, questo darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione. In caso di mancata compensazione di ore eccedenti entro i due mesi successivi, queste non saranno ulteriormente conteggiate e non daranno luogo a oneri a carico dell'Ente.

Art.19 Lavoro agile e da remoto

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, che turnerà con rotazione di una settimana in presenza e una in lavoro agile;
- un operatore sociale multiculturale operatore esperto e/o Istruttore 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 elevata qualificazione e/o un istruttore ;
- 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 Elevata qualificazione garantirà la prestazione in presenza, salvo diversa opportunità e su disposizione del direttore generale.

Art. 20 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 e successiva modifica con deliberazione n. 3 del 20.01.2023 ha approvato il Regolamento di gestione del fondo Welfare Integrativo sottoscritto dalle OO.SS. in data 31.01.2023 e qui allegato (all.5) destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, anche in posizione di distacco o comando da altri enti. Sono esclusi i dipendenti in somministrazione.

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. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità stanziare annualmente nell'apposito Fondo Welfare del bilancio preventivo dell'ente, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo Risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 82 del vigente CCNL.

Saranno destinata al Fondo Welfare e ripartite in parti uguali tra tutti i dipendenti in servizio nell'anno di riferimento del Fondo le somme di cui all'art. 80 c. 2 lett a) e b) eventualmente non utilizzate alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

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. 21 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.

Dott. Giocondo Leonardi

Segretario Direttore Generale

Opere Riunite Buon Pastore

Sig. Paolo Lubiato

CISL Funzione Pubblica

RSU Opere Riunite Buon Pastore

Dott. Federica Vianello

Documento agli atti firmato in originale

**CONTRATTO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2023-2025**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Avvio Tavolo Contrattazione 12.01.2023 Verbale pre - intesa 12.01.2023 Contratto 05.04.2023	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023-2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario - direttore generale Ipab Opere Riunite Buon Pastore dott. Giocondo Leonardi RSU Dott.ssa Federica Vianello 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 2023-2025. b) Criteri di valutazione Performance e retribuzione incarichi E.Q. c) Criteri di attribuzione dei "differenziali stipendiali": progressione economica all'interno dell'area 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 31.03.2023
		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.

		<p>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 Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 è stato approvato in data 20.01.2023</p>
		<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>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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. È 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. È descritto il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Articoli 7, 8 9 e 10. 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 E.Q. e le modalità per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.

Articolo 11. È definita la procedura selettiva per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree.

Articoli 12, 13 e 14. Sono stabiliti i criteri di erogazione delle indennità e dei trattamenti accessori.

Articolo 15. È fissato il tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario consentite.

Articolo 16. È fissato il tetto massimo del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Articoli 17, 18 e 19. Sono individuati i criteri di trasformazione del lavoro da tempo pieno a parziali diversi da quelli già previsti dalla vigente normativa. Sono, altresì, 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 e da remoto.

Articolo 20. È stabilito un sistema di welfare aziendale, normato da apposito Regolamento, sottoscritto in sede sindacale in data 24.11.2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente con deliberazione n. 33 del 20.12.2021 e successivamente modificato con deliberazione n. 3 del 20.01.2023. 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 21 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. 80 c.1 Indennità di comparto	3.206,06 €
Art. 80, c.1 CCNL Progressioni orizzontali anni precedenti	-
Assegno ad personam nuovo ordinamento professionale	5.119,15 €
TOTALE	8.321,21,21 €

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

Art. 70 –bis c.1 lett. c) CCNL 2016-2018 Indennità condizioni di lavoro	300 €
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2019-2021 e art. 14 CCDI 2023-2025 – Indennità per specifiche responsabilità	900 €
TOTALE	1.200€

- Destinazioni finanziate con parte stabile e variabile

Risorse a disposizione destinate alla performance individuale/organizzativa:

Art. 80 c.1 Risparmi di parte stabile al netto dei differenziali per le progressioni economiche all'interno delle Aree	-
Art. 80 c.2 lett. j) Progressioni all'interno delle Aree – differenziali stipendiali <i>a. sino al 31.03.2023 dal 01.04.2023</i>	564,20 € 1.600,00€
Art. 80 c.2 lett. a) Performance organizzativa	100€
Art. 80 c.2 lett. b) Performance individuale	402,83 €
TOTALE	2.667,03 €

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, aggiornato al nuovo CCNL 2019-2021 e approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 20.01.2023, sottoscritto dalle OO.SS. in data 05.04.2023);

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

Lo schema di CCDI prevede, all'art. 11, la possibilità di progressioni economiche interne alle Aree, che si realizzano mediante procedura selettiva con l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali - nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate e nelle quantità stabilite dall'Ente.

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, aggiornato al nuovo CCNL 2019-2021 con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 3 del 20.01.2023, 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 la quantificazione delle risorse del Fondo Risorse decentrate da destinare alla Contrattazione integrativa 2022-204 è stata determinata 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.

Dall'importo totale di cui sopra € 3.274,24 non erano disponibili per la contrattazione integrativa, essendo destinate a finanziare quanto necessario alla corresponsione dell'indennità di Comparto per il personale dipendente. Il restante importo, pari a € 2.775,18 era messo a disposizione della contrattazione integrativa, per il finanziamento delle voci di contratto del Fondo Risorse decentrate oggetto di trattativa decentrata.

L'importo di cui sopra era considerato, infine, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative e pari complessivamente all'importo annuo di € 16.000,00 (euroseicimila/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 risorse decentrate per l'anno 2023**, disponibile e determinato per la contrattazione integrativa per il triennio 2023-2025, risulta così composto

FONTE	DESCRIZIONE	VALORE
RISORSE STABILI		
art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018	Importo unico consolidato anno 2017 al netto PO	€ 4.658,10
Art.79 c.1 lett b) CCNL 2019- 2021	Incremento € 84.50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018.	€ 591,50
art. 79 c.1 lett d) CCNL 2019 - 2021	Differenziali tra incrementi a regime art. 76 e posizioni iniziali	€ 46,80

art. 67 c.2 lett b) CCNL 2016-2018	differenziali PEO sul personale in essere al 1.3.2018	€ 51,35
art. 67 c.2 lett a) CCNL 2016-2018	Incremento € 83,00 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015.	€ 416,00
art. 79 c. 1bis	differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.	3.265,22
	totale risorse stabili	€ 9.028,27
RISORSE VARIABILI		
art.79 c. 1 lett. b) CCNL 2019-2021	Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018. (anni 2021 e 2022 una tantum)	€ 1.183,00
art. 79 c. 3 CCNL 2019-2021	Incremento 0,22% max monte salari 2018 (ripartito in proporzione con stanziamento P.O. anno 2021. In totale 830,11€)	€ 319,27
art 67 c. 3 lett. h) CCNL 2016-2018	incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 631,54
art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 2016-2018	incremento per obiettivi del Piano performance	€ 1.025,45
	totale risorse variabili	€3.159,26
	TOTALE FONDO 2023	€ 12.188,24

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. 80 c.1 CCNL 2019-2021 Indennità di comparto	3.202,06€
Assegno ad personam per nuovo ordinamento professionale	5.119,15 €
TOTALE	8.321,21€

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme, così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressioni interne Aree -Differenziali stipendiali dal 01.04.2023	€ 1.600,00
Progressioni interne Aree -Differenziali stipendiali fino al 31.03.2023	€ 564,20
Produttività – performance individuale	€ 402,83
Produttività – performance organizzativa	€ 100,00
Indennità di maneggio valori	€ 300,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 900,00
TOTALE	€ 3.867,03

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	€ 8.321,21
Somme regolate dal contratto	€ 3.867,03
Totale	€ 12.188,24

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 € 9.028,97, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto) ammontano in totale a € 3.202,06. 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 (2023) è prevista l'effettuazione di progressioni all'interno delle Aree per l'importo accantonato di € 564,20 fino al 31.03.2023 e di € 1.600 dal 01.04.2023.

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

Fondo contrattazione integrativa	2022	2023	Differenze
Descrizione	Importo	Importo	
Indennità di maneggio valori	€ 300	€ 300	Inv.
Indennità specifiche responsabilità	€ 300	€900	+ € 600
Produttività	€ 1.025,45	€ 502,83	- € 522,62
Progressioni orizzontali	€ 1.149,73	€2.164,20	+ €1.014,47
TOTALE	€ 2.775,18	€ 3.867,03	+ € 1.091,85

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 capitolo **B9 - Costi per il Personale del Bilancio di previsione 2023** (Fondo Risorse decentrate). 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 2022 risulta rispettato.

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 dal segretario direttore generale e appostato nel Bilancio di previsione anno 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 29 del 16.12.2022 è impegnato al capitolo B9 - Costi per il Personale del Bilancio di previsione 2023 (Fondo Risorse decentrate), che presenta disponibilità finanziarie sufficienti.

Non risultano oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Dott. Giocondo Leonardi
Segretario Direttore Generale

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. 79 C.1 lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;	€ 4.658,10
Art. 79 C.1 lett. b) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021: importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018;	€ 591,50
Art. 79 C.1 lett. c) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021: risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	
Art. 79 C.1 lett. d) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021: importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	€ 46,80
Art. 79 C.1 bis del CCNL Funzioni Locali 2019-2021: a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	€ 3.265,22
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) incremento €83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	€ 416,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) differenziali Peo sul personale in essere al 31.12.2018	€ 51,35
SOMMA RISORSE STABILI	€ 9.028,97

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 del CCNL 2019-2021 c. 1 lett. b) importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018;	€ 1.183,00
Art. 79 del CCNL del 2019-2021 c. 3 Incremento 0,22% max monte salari 2018 (ripartito in proporzione con stanziamento P.O. anno 2021. In totale 830,11€)	€ 319,27
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
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 3.159,26

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	€ 11.720,88
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
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ -

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 12.188,23
--	--------------------

IPAB OPERE RIUNITE BUON PASTORE

Parere sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate e sull'ipotesi di contratto integrativo personale non dirigente anno 2023

Il Revisore Unico:

vista la seguente documentazione trasmessa dal Segretario - Direttore:

- la costituzione del fondo personale non dirigente anno 2023;
- ipotesi di contratto integrativo personale non dirigente anno 2023/2025;
- 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"*;

richiamato

- l'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 il quale dispone che:

"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative";

esaminata

la documentazione trasmessa dal Segretario - Direttore;

verificato

- che la spesa relativa alla costituzione del fondo è stata correttamente prevista nel bilancio di previsione 2023 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 16.12.2022;
- 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;

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, 31.03.2023

Il Revisore Unico
Prof. Maurizio Interdonato

Documento agli atti firmato in originale