

Comparto Funzioni Locali

ENTE IPAB CASA DI RIPOSO CASA CHARITAS DI LAMON

Provincia di Belluno

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI PER
LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA PARTE ECONOMICA 2023 E DISCIPLINA PER L'ANNO 2024**

Relazione illustrativa

ai sensi dell'art. 8, c.7 del CCNL 16/11/2022

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	29/11/2023	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2024	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Gian Paolo Sommariva Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL Firmatarie della preintesa: CISL-FP, FP-CGIL, UIL FPL, RSU	
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'IPAB Casa di Riposo Casa Charitas di Lamon	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2023 e disciplina per l'anno 2024	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Sottoposizione al Revisore dei conti onde consentire il controllo previsto per il costo della contrattazione decentrata integrativa
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 23/12/2022 sono stati approvati gli atti di programmazione per l'anno 2023, il documento di programmazione economico finanziaria per il triennio 2023-2025 e il documento di pianificazione della performance aziendale e della premialità per l'anno 2023.
		Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 29/03/2023 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025.

	retribuzione accessoria	
		Per quanto di competenza sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013.

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo 1 – Campo di applicazione e durata

Articolo 2 – Oggetto

Articolo 3 – Riparto delle risorse stabili e variabili

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata per gli anni 2023 e 2024 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri, definiti dalla contrattazione territoriale vigente nell'anno in questione.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente. I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa

annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. Si prevede che le risorse disponibili al netto di quanto erogato per i predetti istituti vengano erogate secondo i criteri previsti dagli artt. 5 e 6 del CCDIT parte normativa 2023-2025 e il sistema di valutazione vigente presso l'Unione Montana, la valutazione è effettuata a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva sulla base di risultati accertati, evitando l'elargizione di compensi a pioggia.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 5 Dipendenti dell'Ente su 9 aventi diritto e totali complessivamente in forza. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 36% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali tenendo conto anche delle risorse corrispondenti al recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate da personale che cesserà nel biennio di riferimento. Si richiama l'art.10 del CCDIT parte normativa 2023-2025 ed in particolare la modalità di assegnazione dei punteggi pari a 70 per la valutazione degli ultimi tre anni e 30 punti per l'esperienza professionale intesa come servizio reso presso pubbliche amministrazioni nella stessa area (ex qualifica): si prevede per l'anno 2023 di finanziare n. 4 progressioni nell'area Operatori esperti e n. 1 progressioni nell'area Istruttori e per l'anno 2024 n. 2 progressioni nell'area dei Funzionari E.Q. La progressione potrà essere attribuita a non oltre il 50% dei dipendenti che possono accedere all'istituto.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati da ogni ente ed in particolare dal piano della performance, oltre che ai fattori comportamentali.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità: il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative viene confermato per l'anno 2023 come già attribuite e per l'anno 2024, con i criteri previsti dall'art. 17 del CCDIT 2023/2025, il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'Ente, viene determinato dal Segretario Direttore con proprio atto.

DATA, 29/11/2023

Presidente della delegazione di parte pubblica

Gian Paolo Sommariva