

**CONSORZIO INTERCOMUNALE PER LA GESTIONE  
DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI  
DELL'OVEST TICINO**

Via B. Gambaro n.47 - 28068 Romentino

Tel. 0321 869921 - Fax 0321 869950

P.I. / C.F. 01622460036 - e-mail: protocollo.cisaovesticino@cert.ruparpiemonte.it

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

**ANNUALITA' ECONOMICA**

**ANNO 2019**

**(preintesa)**

*See. [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]*

## CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

### ANNUALITA' ECONOMICA

ANNO 2019

(preintesa)

Importo del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018 e ripartizione delle somme disponibili tra le diverse modalità di utilizzo.

Il "fondo risorse decentrate" è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nei limiti della normativa vigente.

Per l'anno 2019 la determinazione del fondo di cui all'art. 67 sopracitato è illustrata in modo analitico nella tabella di seguito rappresentata, per un importo complessivo di € 152.093,09.

1) Il fondo è costituito da una parte FISSA, mentre la parte VARIABILE è pari a 0,00

PARTE FISSA		
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017 (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)	145.379,44
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	3.411,20
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	3.302,45
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. (Retribuzione individuale di anzianità) ed assegni ad personam del personale cessato	0,00
Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lsg 165/2001	0,00
Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associative, di delega o trasferimento di funzioni, a	

*[Handwritten signatures and initials]*

	fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (ex Cisa 24- II° semestre)	
Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
Art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20, comma 3, D. Lgs. N. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro ente, ecc..)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = Riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art.1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		- 2.032,95
TOTALE PARTE STABILI		152.093,09
TOTALE IMPORTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENTI A CARICO DEL BILANCIO		52.380,00

PARTE VARIABILE:		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L. 449/97 (contratti sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare e acquisire servizi, interventi, prestazioni e beni, con il conseguimento di	0,00

*[Handwritten signatures and initials]*

	corrispondenti risparmi rispetto agli stanziamenti.	
Art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie derivanti da piani di razionalizzazione – art. 16, commi 4 e 5 e 6 D.L. 98/2011 (..omissis..ivi compresi gli appalti di servizio). Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	0,00
Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (es. incentivi, anche derivanti dalla progettazione di appalti servizi o forniture di cui all'art. 113 del D. Lgs50/2016 e s.m.i.). o compensi se è prevista l'avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000.	0,00
Art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal	0,00

*See the table*

	servizio;	
Art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario dell'anno precedente.	0,00
Art. 67, comma 3, lett. h), CCNL 21/05/2018	Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, vi è la possibilità di integrare la componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	0,00
Art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5 CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal suddetto art. 67.	0,00
Art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associative, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (arretrati anni	0,00

*See [signature] 5 JP*

	2016 e 2017)	
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc..)		0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		0,00

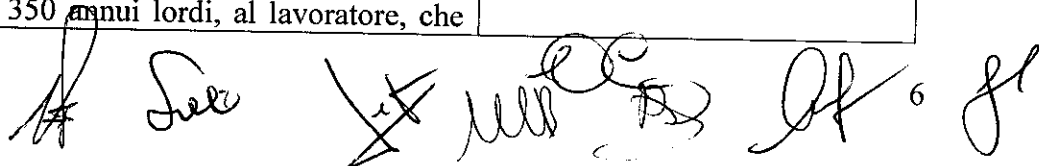
**L'importo viene rideterminato di anno in anno.**

TOTALE PARTE STABILE		152.093,09
TOTALE PARTE VARIABILE		0,00
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'		152,093,09

**Il fondo è destinato ai seguenti utilizzi:**

**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività anno 2019**

- costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del nuovo ordinamento professionale: l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 98/2001, in sede di contrattazione integrativa decentrata: in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio;	€ 75.595,07 P.E.O.
- art. 33 del CCNL 22/01/2004: istituzione dell'indennità di comparto	€ 21.347,74
- il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12,13 comma 7 e 34, comma 1, lett. f) g) e ha) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333; <b>si prevede di riconoscere al personale preposto al maneggio valori ed individuato con determina dirigenziale, la somma di € 2,50 al dì, per i giorni di effettivo lavoro prestato.</b>	€ 300,00
- L' art. 70- quinquies - Indennità per specifiche responsabilità prevede al comma 1 la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, con una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Al comma 2. è possibile riconoscere un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che	€ 3500,00



non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: ...a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di .. (omissis) ... b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

**E' riconosciuto un compenso annuo lordo di € 1.000 pro capite a 3 dipendenti della categoria D ai quali sono state assegnate specifiche responsabilità, quali responsabili di procedimento e di coordinamento di progetti complessi.**

- **Criteri per attribuzione indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità:**
- **a) incarico formale e specifico da parte degli organi competenti;**
- **b) coordinamento di almeno tre dipendenti dell'ente;**
- **c) complessità dei procedimenti con particolare attenzione alle responsabilità correlate all'incarico.**

**I suddetti requisiti dovranno essere certificati dal Direttore e/o Suo delegato.**

**Un requisito posseduto: € 300,00 massimi**

**Due requisiti: € 650,00 massimi**

**Tre requisiti: € 1.000,00 massimi**

Totale

€ 100.742,81


Produttività:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del nuovo ordinamento professionale.

€ 51.350,28

## 2) Distribuzione della produttività:

I criteri di distribuzione della produttività, per obiettivi personali e categorie giuridiche del personale sono quelli individuati nel nuovo sistema di valutazione, allegato alla lettera "A" al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale, ovvero tenendo conto di quanto indicato all'art. 1 - Misurazione delle performance, in cui la valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e la valutazione dei comportamenti organizzati individuali. Considerato che l'incidenza della valutazione della performance organizzativa deve avere un peso prevalente nella valutazione complessiva, definita nel 60% del totale, si concorda di utilizzare il medesimo criterio della scheda di valutazione (60% alla performance organizzativa e 40% alla performance individuale).



Si ribadisce che avverso la valutazione del Direttore o del Responsabile di Posizione Organizzativa, si potrà presentare ricorso, previo colloquio, entro 10 giorni dalla notifica della valutazione, all'OIV istituito presso l'Ente, integrato, se richiesto dal dipendente, o da un rappresentante delle OO.SS. o da persona di fiducia nominata dal dipendente stesso; avverso la valutazione del nucleo di valutazione, nei confronti dei responsabili di servizio, si potrà concorrere, con le stesse modalità di cui sopra, ad un OIV esterno all'Ente, previo accordo tra le parti.

Il personale a tempo parziale o il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale a periodo lavorato.

### 3) Progressioni economiche orizzontali

Per l'anno 2019 le parti concordano di non assegnare ulteriori progressioni orizzontali.

### 4) Responsabilità specifiche:

E' riconosciuto un compenso annuo lordo massimo di 1.000 procapite a tre dipendenti della categoria D e a un dipendente della categoria C ai quali sono state assegnate specifiche responsabilità, quali responsabili di procedimento e di coordinamento di progetti complessi.

Criteri per attribuzione indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità:

- Criteri per attribuzione indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità:
- a) incarico formale e specifico da parte degli organi competenti;
- b) coordinamento di almeno tre dipendenti dell'ente;
- c) complessità dei procedimenti con particolare attenzione alle responsabilità correlate all'incarico.

Requisiti che dovranno essere certificati dal Direttore e/o Suo delegato.

- Un requisito posseduto: € 300,00 massimi
- Due requisiti: € 650,00 massimi
- Tre requisiti: € 1.000,00 massimi

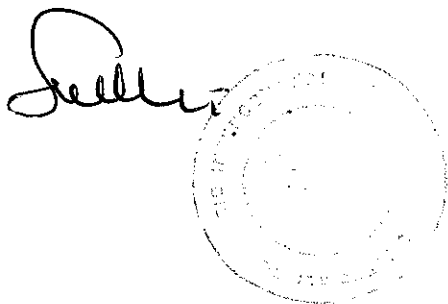
Le parti concordano che le indennità che verranno definite nella contrattazione 2019-2021 abbiano decorrenza dal 01.01.2019.

### 5) Utilizzo economie


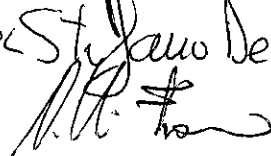
Le parti concordano nel definire che le somme eventualmente non utilizzate destinate alla corresponsione dei compensi per le indennità di maneggio valori e delle specifiche responsabilità vanno ad incrementare il fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2019.

Romentino, 18 FEB. 2020

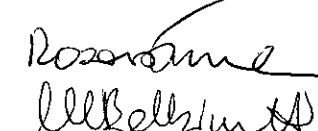
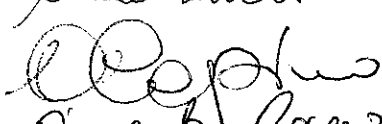
Per l'Ente



Per le OO.SS.

 CISL-PP  
UIL FPL Stefano De Gialis  
FP CGIL 

Per la R.S.U.

  
Il Bellini  
  
Piero Cocco