

Relazione illustrativa al contratto integrativo ANNO 2024

<i>Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</i>		
Data di sottoscrizione	Preintesa: 21.10.2024	
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2024	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: Direttore dott. Michele Picogna</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL F.P. CISL F.P. CISAL EE.LL.FVG UIL F.P.L. UGL Autonomie</p> <p>Organizzazioni sindacali e R.S.U. firmatarie CIGL F.P. CISL F.P. R.S.U.: T. Donadelli – G. Sandrigo</p>	
Soggetti destinatari	Personale area non dirigenziale del C.A.M.P.P.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività: criteri per l'erogazione delle indennità e per l'erogazione della produttività individuale e collettiva – CCRL Comparto Unico 19/07/2023.	
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.	<p>Ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 26 giugno 2018 avente ad oggetto "Regolamento sui controlli interni", i soggetti che partecipano al controllo interno vengono identificati nelle seguenti figure: il Direttore, i Responsabili di servizio incaricati di Posizione Organizzativa e il Collegio dei Revisori dei Conti.</p> <p>L'Organo di controllo interno nelle persone del Direttore, del Responsabile T.P.O. "Bilancio" e della Responsabile T.P.O. "Gestione attività amministrative", in assenza di rilievi, sottoscrivono la presente relazione.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della prestazione 2024-2026 , validato dall'O.I.V., è stato approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 04 del 04.03.2024.
		Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1 del 29.01.2024 sono stati confermati, per l'anno 2024, i contenuti tutti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – Triennio 2022-2024
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013 , inserendo le informazioni previste nella sezione "Amministrazione trasparente".
L'erogazione delle risorse di cui alla presente relazione verranno erogate al personale dipendente dopo l'approvazione, entro il 30 giugno 2025, della Relazione della Prestazione anno 2024 da parte del Consiglio di Amministrazione e la successiva validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 42 della L.R. 18/2016.		



Eventuali osservazioni: si precisa che il Consorzio è compreso tra gli Enti del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale, di cui all'art. 127 – comma 1 della L.R. 13/1998, come confermato in via di interpretazione autentica della norma citata dall'art. 15 – commi 1 e 2 della L.R. 18 del 29.12.2011, e quindi applica la relativa normativa legislativa e contrattuale.

Si segnala altresì che la LR FVG 16 novembre 2022 n. 16 ha previsto il riordino istituzionale ed organizzativo del sistema sociosanitario per la disabilità, disponendo, entro il termine ultimo del 31/12/2025, il completo passaggio delle competenze alle Aziende sanitarie regionali. Alla conclusione del suddetto percorso di transizione verranno meno i presupposti giuridici che giustificano l'esistenza dell'attuale Consorzio.

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Le parti prendono atto che la costituzione e la disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, a decorrere dal 1° gennaio 2023 è disciplinata dall'art. 45 del "CCRL Comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2019/2021" sottoscritto in data 19.07.2023.

Per quanto sopra il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2024, viene così costituito:

COSTITUZIONE

(Determinazione del Direttore n. 211 del 19.06.2024 – Determinazione del Direttore n. 242 del 06.11.2024)

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)

Art. 45 comma 1 - CONSOLIDAMENTO RISORSE STABILI					
Consolidamento delle risorse stabili in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016					
Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016	Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Importo annuo complessivo	
	B	€ 1.016,00	3,00	€ 3.048,00	
	C	€ 1.177,00	23,00	€ 27.071,00	
	D	€ 2.271,00	13,00	€ 29.523,00	
	Totale complessivo		39,00	€ 59.642,00	€ 59.642,00
Consolidamento quote retribuzione individuale di anzianità, maturato economico, assegni ad personam in relazione alle cessazioni avvenute fino al 31.12.2021					€ 1.066,39
Art. 45 comma 7 - Incremento per RIA, maturato economico e assegni ad personam					
Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.					€ 1.409,07

Art. 45 comma 9 - Incrementi stabili dell'organico				
Gli enti che abbiano incrementato in maniera stabile l'organico rispetto al personale in servizio al 31.12.2016 aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 2 al corrispondente ulteriore numero di unità.				
Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Importo annuo complessivo	
D	€ 2.271,00	3,00	€ 6.813,00	€ 6.813,00
TOTALE RISORSE STABILI				€ 68.930,46

RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)

Art. 45 comma 3 - Personale in servizio al 31 dicembre 2020					
A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'ammontare delle risorse variabili è determinato in funzione del numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2020 ed è quantificato nell'importo di euro 720,00					
Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2020	Categoria	Importo annuo per dipendente risorse variabili	Numero unità	Importo annuo complessivo	
	B	€ 720,00	3,00	€ 2.160,00	
	C	€ 720,00	23,00	€ 16.560,00	
	D	€ 720,00	14,00	€ 10.080,00	
	Totale complessivo			40,00	€ 28.800,00
Art. 45 comma 8 - Risorse variabili - incrementi annuali					
c)	per una quota determinata ai sensi del comma 3 e relativo importo (<i>euro 720,00</i>), in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi. Rimane escluso da questa disciplina il personale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000				€ 2.160,00
TOTALE RISORSE VARIABILI					€ 30.960,00

b) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo**

Utilizzo	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13	€ 68.930,46

DESTINAZIONI VARIABILI	
Performance	€ 30.960,00
	€ 99.890,46

c) **Gli effetti abrogativi impliciti:**

- Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

La quota delle risorse variabili corrispondente a € 30.960,00, alle quali si aggiungono € 1.228,57 quali economie delle progressioni orizzontali per cessazioni in corso d'anno sarà diretta ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ed i compensi saranno 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 di misurazione e valutazione della prestazione del CAMPP" approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 28 del 24.07.2018.

e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali:**

La quota delle risorse stabili disponibile per le **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** è così costituita:

RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE	€ 68.930,46
SPESA ATTUALE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 50.817,39
RISORSE PER SELEZIONI PROGRESSIONI ORIZZONTALE ANNO 2023	€ 16.884,51
RESIDUANO DA AGGIUNGERE A RISORSE VARIABILI ANNO 2023 QUALI ECONOMIE 2023	€ 1.228,57

A livello di contrattazione decentrata integrativa, si stabilisce che le risorse stabili disponibili per le progressioni orizzontali anno 2024, pari a € 16.884,51, verranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

Modalità di distribuzione delle risorse

La distribuzione delle risorse destinate alle progressioni economiche avviene in modo proporzionale rispetto al personale in servizio per ciascuna area di competenza (AREA EDUCATIVA, AREA AMMINISTRATIVA, AREA SIL).

Il fondo da assegnare ad ogni singola area di competenza viene così determinato:

DIPENDENTI AMMESSI ALLA PROCEDURA	AREA DI COMPETENZA	FONDO AREA	N. PEO POSSIBILI
13	Educativa - CSRE	€ 8.129,58	6/7
9	Amministrativa	€ 5.628,17	4/5
5	S.I.L.	€ 3.126,76	2/3

Le parti concordano di prevedere una procedura di attribuzione di nuove progressioni economiche nel limite dell'importo dato dalla differenza tra le risorse stabili risultanti dal Fondo 2024 e il valore delle progressioni già attribuite alla data di sottoscrizione del presente accordo, precisando che le stesse non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari (con arrotondamento all'unità superiore).

Selezioni

1. La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di valutazione, quindi al 1° gennaio 2024. Non partecipa alla selezione il personale a tempo determinato.

2. Possono accedere alla selezione i dipendenti che abbiano maturato almeno due anni di servizio con incarico a tempo indeterminato presso il CAMPP nella posizione economica immediatamente inferiore al 31 dicembre dell'anno precedente a cui la selezione si riferisce (31 dicembre 2023).
3. La selezione avviene sulla base della valutazione dei risultati raggiunti e dei comportamenti individuali accertati dal "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione" approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 28/2018.

Formazione graduatoria e progressione

Al termine del procedimento di valutazione (valutazione e eventuale contraddittorio) verrà definita una graduatoria per ogni area di competenza.

A parità di punteggio acquisisce la nuova posizione il candidato con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento.

DECORRENZA: i benefici economici decorreranno dal 1° gennaio dell'anno nel quale verrà sottoscritto il contratto decentrato, per cui presumibilmente dal 1° gennaio 2024.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate a nuove progressioni economiche e al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Prestazione 2024/2026, ci si attende un incremento della produttività del personale.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

L'art. 45 comma 10 del CCRL 19/07/2023 conferma che le voci stipendiali diverse dalle progressioni economiche e della produttività del personale siano imputate a carico del bilancio e non più del fondo, ribadendo che la quantificazione di tali somme, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.

A seguire i criteri di erogazione dell'indennità a carico del bilancio ed oggetto di contrattazione, come definiti dalla delegazione trattante:

INDENNITA' CARICO BILANCIO		
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002)	€ 8.000,00 <i>da € 1.000 a € 2.000 rapportabile al periodo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • personale di cat. C e D Servizi Amministrativi per effetto della riorganizzazione del servizio con la soppressione della figura dirigenziale • personale CSRE con funzioni di coordinamento di più centri

La Responsabile T.P.O. Gestione attività amministrative
Sig.ra Luisa Sorarù
(firmata digitalmente)

IL DIRETTORE
Dott. Michele Picogna
(firmata digitalmente)