

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2022
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01
(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012
n.25, nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e lo "Schema standard di relazione illustrativa" quali allegati alla circolare n.25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Consorzio IN.RE.TE. per l'anno 2022 sono state redatte dal Direttore con l'ausilio del Responsabile dell'Area Finanziaria, ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis co. 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'Ente.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 07.12.2022 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2022 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) MERLO Patrizia - Direttore CARLOTTO Maria Grazia - Responsabile Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP - CGIL le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate da: TORSELLO Consuelo - CGIL le R.S.U. rappresentate da: BARDA Laura CASAMASSIMA Carla LUPASCU Camelia Daniela SCIRE' Giuseppe |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022 |
| Rispetto dell'iter | Intervento dell'Organo di È stato acquisito in data 28.12.2022 il Parere n. 10/2022 da parte del Revisore dei Conti del Consorzio Servizi Sociali IN.RE.TE. |

| | | |
|---|--|--|
| adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | controllo interno. | Il Revisore dei Conti, nell'esprimere il suddetto parere positivo, ha richiesto la correzione dell'errore formale presente alla quint'ultima riga di pagina 4 al punto 9 dove è riportato erroneamente l'importo del "Totale risorse stabili" in misura pari a €82.779,00 in luogo di € 82.780,00 , corrispondente a quanto riportato all'inizio della stessa pagina 4 quale "Totale risorse stabili". |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 16.02.2022 sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, validati dal Nucleo di Valutazione. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 22.11.2022 è stato approvato l'aggiornamento al Piano della Performance 2022-2024, rispetto al quale il Nucleo di Valutazione ha espresso parere positivo. |
| | | Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 16.02.2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024. |
| | | Gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 sono stati assolti per quanto di competenza. |
| | | Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 18.05.2022 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2021, validata dal Nucleo di Valutazione. La Relazione sulla Performance 2022 verrà redatta nel primo quadrimestre dell'anno 2023. |
| | | Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 29.09.2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021. |
| Eventuali osservazioni ===== | | |

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.**

In apertura risulta fondamentale sottolineare che, ai fini dell'apertura delle trattative per la successiva sottoscrizione del contratto decentrato:

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 39 del 07.09.2022 è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale per l'annualità 2022;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 07.09.2022 sono state approvate le Linee di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2022;

- con determinazione n. 295 del 10.11.2022 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 in ottemperanza alle disposizioni del CCNL comparto Funzioni Locali 2016/2018, nonché alla normativa nazionale vigente, quantificando il complesso delle risorse disponibili.

Relativamente alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, anche per l'anno 2022, così come previsto dall'art. 15, co. 5, del CCNL del 21.05.2018, la retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative è stata decurtata dal Fondo. Al riguardo si precisa che:

- l'art. 13 del CCNL 2016/2018 individua in una unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti;
- il successivo art. 14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
 - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
 - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
 - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto: a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D; c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

Così come previsto, l'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 21.05.2019 ha approvato il Documento "Criteri generali di individuazione dei Responsabili di Area funzionale e metodologia di graduazione delle posizioni organizzative" e con determinazione del Direttore n. 58 del 17.02.2022 sono stati conferiti gli incarichi relativi all'Area delle Posizioni Organizzative ai sensi degli artt. 13 e ss. del CCNL comparto funzioni locali 2016 – 2018, individuando, per il triennio 2022-2024, i seguenti responsabili di Area:

- ❖ Responsabile Area Inclusione e Reti Territoriali e Vice Direttore – Maria Grazia Binda;
- ❖ Responsabile Minori e Famiglie/Adulti – Cristina Berutti;
- ❖ Responsabile Area Disabili e Anziani – Andrea Callea;

❖ Responsabile Area Finanziaria – Maria Grazia Carlotto;

- in merito alla parte economica, l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità.

In applicazione di quanto definito con deliberazione del CdA n. 17 del 21.05.2019 la graduazione operata dall'ente rispetta tali parametri e si articola come segue:

- ❖ Responsabile Area Inclusione e Reti Territoriali e Vice Direttore – Maria Grazia Binda P.O. € 11.940,00;
- ❖ Responsabile Minori e Famiglie/Adulti – Cristina Berutti P.O. € 11.580,00;
- ❖ Responsabile Area Disabili e Anziani – Andrea Callea P.O. € 11.580,00;
- ❖ Responsabile Area Finanziaria – Maria Grazia Carlotto P.O. € 13.200,00.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Tutto quanto premesso, in data 07.12.2022 è stata sottoscritta la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022 che, al suo interno:

- prevede, anche per il 2022, l'assegnazione della seguente progressione orizzontale secondo i criteri selettivi determinati dal relativo All. A):
 - 1 dipendente da C5 a C6.

La decorrenza giuridica della progressione orizzontale suddetta è riconosciuta a decorrere dal 31.12.2022, con valenza economica dall'01.01.2023;

- relativamente alle indennità per specifiche responsabilità, per il 2022, il budget è stato individuato come di seguito riportato:

| | |
|--|-------------|
| Coordinatore progettazione sviluppo e ricerca risorse | 1.500,00 €; |
| Coordinatore équipe sovra territoriale tutela minori | 2.000,00 €; |
| Coordinatore Area Amministrativa e relative unità operative | 2.500,00 €; |
| Coordinatore delle attività socio sanitarie (per 6 mesi di incarico, con decorrenza dal 01.07.2022) | 750,00 € |

Tale riconoscimento economico è erogato annualmente in un'unica soluzione;

- in continuità con i precedenti, destina risorse pari a 48.300,00 € alla corresponsione degli importi per le Posizioni Organizzative e di risultato nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali del 21/05/2018 e della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 21.05.2019;
- in relazione al sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui la distribuzione delle premialità ne costituisce la fase conclusiva, disciplina l'erogazione del premio sotto forma di incentivo

individuale, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza, degli indicatori e dei relativi valori attesi individuati dal Consiglio di Amministrazione con il PEG ed il relativo Piano della performance.

Si precisa che i compensi verranno erogati successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance anno 2022.

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

Il fondo incentivante per l'anno 2022 è stato determinato dal Direttore del Consorzio In.Re.Te., in ottemperanza ai CCNL ed alla normativa vigenti, nella misura di € **102.221,00**, suddiviso tra risorse stabili per € **82.780,00** e risorse variabili per € **19.441,00**, da cui sono stati decurtati ai sensi della normativa vigente 48.300,00 € destinati alle Posizioni Organizzative.

I fondi destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali già assegnate ai dipendenti e l'applicazione dell'indennità di comparto sono sottratti dalla disponibilità per la contrattazione per un importo stimato pari ad € 64.300,00.

Le risorse stabili residue ammontano ad una cifra stimata pari ad € 18.480,00 e le risorse variabili sono quantificabili, così come da costituzione del Fondo, in € 19.441,00.

Non sono presenti risorse decentrate non assegnate o non erogate negli anni precedenti ed inoltre non occorre operare una decurtazione delle risorse decentrate 2022 in quanto non viene superato il limite delle corrispondenti risorse del 2016.

Il volume delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata 2022, comprensive delle risorse variabili come su definite, ammonta indicativamente ad € 37.921,00 e vengono assegnate come segue:

- Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinques CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018:
€ 6.750,00;
- Incentivi collettivi ex art. 68 lett.a) e b) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018:
€ 31.171,00 (importo presunto).

Le risorse destinate alla performance individuale saranno effettivamente erogate, tenendo conto anche della presenza in servizio nel corso dell'anno, sulla base della valutazione individuale da effettuarsi a consuntivo secondo quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, così come approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 20.06.2019.

c) effetti abrogativi impliciti

La pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022 del 07.12.2022, e il relativo successivo CCDI 2022 nella sua versione definitiva, sostituiscono tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

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

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 20.06.2019 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance elaborato congiuntamente al Nucleo di Valutazione ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs.150/09.

Il documento di cui trattasi è strettamente correlato alla gestione dell'intero ciclo della performance e in particolare alla programmazione contenuta nel PEG/Piano della performance che annualmente l'Amministrazione approva. Le risorse destinate alla performance individuale saranno pertanto erogate sulla base della metodologia al suo interno prevista.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*.

Per il 2022, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, si prevede l'assegnazione di una progressione orizzontale secondo i criteri selettivi determinati e dettagliati all'interno dell'Allegato A) della Bozza del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2022.

La decorrenza giuridica di tale progressione orizzontale è riconosciuta a decorrere dal 31.12.2022, con valenza economica dall'01.01.2023.

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

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 16.02.2022 sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione ed Piano della Performance 2022-2024, validati dal Nucleo di Valutazione. Contestualmente sono stati assegnati al Direttore gli obiettivi da perseguire, ivi contenuti, ed articolati per progetti, le connesse modalità di attuazione, le dotazioni finanziarie, nonché le risorse umane e strumentali, attribuendo allo stesso, quale centro di responsabilità di primo livello, la relativa attività gestionale.

Successivamente, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 22.11.2022 è stato approvato l'aggiornamento al Piano della Performance 2022-2024, rispetto al quale il Nucleo di Valutazione ha espresso parere positivo.

Attraverso la contrattazione decentrata sono stabilite le regole e quantificate le risorse per promuovere ed incentivare il conseguimento degli obiettivi generali, attraverso il raggiungimento degli obiettivi operativi da parte di ogni dipendente. In questo contesto si inserisce il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, finalizzato al miglioramento dell'azione di governance e della qualità dei servizi nonché della crescita delle competenze professionali, in cui la distribuzione delle premialità ne costituisce la fase conclusiva.

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi ed attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibilità, qualora ne sussistano i presupposti, di integrazioni da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 07.09.2022 sono state approvate le Linee di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2022. Successivamente, con determinazione n. 295 del 10.11.2022, è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, quantificato in complessivi € 102.221,00, al netto delle risorse destinate all'area delle Posizioni organizzative, pari ad € 48.300,00.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

– Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 119.400,00

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 “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. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi”:

| | |
|---|---------------|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018) | € 119.400,00 |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018) | - € 48.300,00 |

| | |
|---------------|--------------------|
| TOTALE | € 71.100,00 |
|---------------|--------------------|

– **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.**

Ai sensi dell'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018, sono previsti i seguenti incrementi contrattuali:

| | |
|--|--------------------|
| QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) | € 3.578,00 |
| DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) | € 1.540,00 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C) | € 6.562,00 |
| RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D) | € - |
| PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E) | € - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni | € - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G) | € - |
| INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H) | € - |
| TOTALE | € 11.680,00 |

| | |
|--|--------------------|
| Risorse storiche consolidate | € 71.100,00 |
| Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. | € 11.680,00 |
| TOTALE RISORSE FISSE | € 82.780,00 |

Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra quelle soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

– **Risorse variabili soggette ai limiti**

| | |
|---|-------------|
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01(spese compensate) | € - |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria | € - |
| FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.3, LETT.D) | € - |
| INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) | € 7.003,00 |
| MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000) | € - |
| SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 67, C.5, lett. b) – processi di riorganizzazione, gestione di complessi ed articolati percorsi e servizi aggiuntivi – anno 2022 | € 12.438,00 |

| | |
|---|--------------------|
| QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018) | € - |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) | € - |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | € 19.441,00 |

Le somme allocate sulla parte variabile del fondo, quali servizi aggiuntivi e di mantenimento, fanno riferimento agli obiettivi approvati nel P.E.G. e nel Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 16.02.2022, così come integrato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n. 49 del 22.11.2022 , con particolare riferimento:

- alle azioni di sistema volte a facilitare l'integrazione scolastica degli alunni con disabilità o con disturbo specifico dell'apprendimento o esigenze educative speciali, con particolare riferimento al percorso di rinnovo dell'Accordo di programma;
- alle attività necessarie alla gestione associata del servizio di assistenza scolastica specialistica rivolta agli alunni con disabilità per n. 36 Comuni che ne hanno delegato la gestione, quale servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 5 del vigente Statuto Consortile;
- all'adesione al programma nazionale P.I.P.P.I. 10 (Programma di Intervento Per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione) che si pone l'obiettivo di innovare le pratiche di intervento nei confronti delle famiglie c.d. negligenti, al fine di ridurre il rischio di maltrattamento e il conseguente allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d'origine, aumentando la sicurezza dei bambini e migliorando la qualità del loro sviluppo secondo quanto previsto dalla L. 149 del 28.03.2001. Il programma P.I.P.P.I., in cui sono coinvolti a livello nazionale solo 50 ambiti territoriali, propone linee d'azione innovative nel campo del sostegno alla genitorialità vulnerabile;
- alla partecipazione, da parte dell'Ambito Territoriale Ivrea-Cuornè, che vede il Consorzio In.Re.Te. impegnato in qualità di capofila, ai bandi relativi al PNRR, per tre specifici interventi sul sociale a regia nazionale, della Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale", Investimento 1.1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti e precisamente:
 - 1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini;
 - 1.1.3 - Rafforzamento dei servizi sociali a favore della domiciliarità;
 - 1.1.4 - Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali.

In riferimento alla pandemia di Covid19, nella complessiva ed articolata gestione della stessa e del relativo contenimento, si evidenzia che nonostante il superamento dell'emergenza sono state mantenute, nel rispetto delle normative regionali, le seguenti attività:

- monitoraggio del funzionamento dei Centri Diurni per persone con disabilità mediante il costante raccordo con l'affidatario del servizio per la corretta applicazione e l'aggiornamento dei protocolli operativi nel rispetto delle indicazioni nazionali e regionali;
- presidio dello screening mensile realizzato mediante la somministrazione di tamponi rapidi a utenti e operatori dei servizi diurni per persone con disabilità;
- gestione della distribuzione mensile, su delega del DIRMEI regionale, di tamponi e DPI per le strutture per minori e persone con disabilità che insistono sul territorio consortile;
- monitoraggio del funzionamento della Comunità Alloggio "Casa Giuseppina" per anziani mediante il costante raccordo con l'affidatario del servizio per la corretta applicazione e l'aggiornamento dei protocolli operativi nel rispetto delle indicazioni nazionali e regionali.

– **Risorse variabili non soggette ai limiti**

Il Fondo di cui al presente articolo, per l'anno 2022 non è alimentato con risorse variabili non soggette a limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017.

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Non sono previste decurtazioni del Fondo 2022 in quanto viene rispettato il limite delle corrispondenti risorse del 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione:** l'importo riportato quale totale della sezione I è pari ad € 82.780,00 ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 71.100,00 + € 3.578,00 + € 1.540,00 + € 6.562,00.
- b) **Totale risorse variabili sottoposte a certificazione:** l'importo riportato quale totale della sezione II è pari a complessivi € 19.441,00 ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 12.438,00 + € 7.003,00.
- c) **Totale Fondo sottoposto a certificazione:** il totale del Fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 102.221,00.

| Annualità | 2022 |
|--|---------------------|
| Risorse stabili (al netto delle risorse destinate all'area delle P.O.) | 82.780,00 € |
| Risorse variabili | 19.441,00 € |
| FONDO COMPLESSIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE | 102.221,00 € |

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal Fondo.

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

Si rimanda alla bozza di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 07/12/2022, allegata alla presente.

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

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommate alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c.4, alinea a) del CCNL 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2022;

La tabella che segue mostra la previsione di utilizzo delle risorse di natura storica o vincolanti:

| | |
|--|--------------------|
| Indennità di comparto quota carico fondo (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) – (Spesa presunta) | € 19.800,00 |
| Progressioni orizzontali (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) – (Spesa presunta) | € 44.500,00 |
| TOTALE – (Spesa presunta) | € 64.300,00 |

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse 2022 disponibili per la contrattazione sono date dalle risorse variabili pari ad € 19.441,00 a cui si aggiungono le risorse stabili disponibili, pari ad un importo stimato di € 18.480,00. Alla luce delle Linee guida approvate con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 07.09.2022, la contrattazione ha definito le seguenti assegnazioni:

| | |
|---|------------|
| a) Art. 70-quinques CCNL 21/05/18 – Indennità per specifiche responsabilità | € 6.750,00 |
|---|------------|

| | |
|--|-------------|
| b) Art.68 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018 – Incentivi collettivi (Importo presunto) | € 31.171,00 |
|--|-------------|

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

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

| | |
|---|---------------------|
| Risorse stabili indisponibili per la contrattazione (Spesa presunta) | € 64.300,00 |
| Utilizzo contrattato del Fondo (Importo presunto) | € 37.921,00 |
| Totale Fondo | € 102.221,00 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sussistono destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrate le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione, si attesta quanto segue:

1. è stato rispettato il principio di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Infatti, le risorse stabili ammontano in € 82.780,00 e i trattamenti economici fissi a carico di tali risorse (Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99 e Indennità di comparto ex art.33 CCNL del 22/1/2004) sono pari indicativamente ad € 64.300,00. Residuano pertanto € 19.441,00 di risorse variabili, a cui si aggiungono le risorse stabili residue pari ad un importo stimato di € 18.480,00, da destinarsi ad incentivi collettivi e indennità per specifiche responsabilità;
2. è rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici. Infatti le relative risorse saranno erogate in base al CCDI e, in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009, la parte relativa alla performance individuale sarà distribuita sulla base delle risultanze delle operazioni di misurazione della performance, da effettuarsi secondo le disposizioni di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Consorzio In.Re.Te., approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n. 18 del 20.06.2019. Secondo il combinato disposto tra le previsioni del CCDI e quelle del citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il premio sarà erogato in forma di incentivo individuale, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza, degli indicatori e dei relativi valori attesi individuati dal Consiglio di Amministrazione con il PEG ed il

relativo Piano della performance per l'anno 2022, approvati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 16.02.2022 ed aggiornati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 22.11.2022, nonché sulla scorta dei comportamenti organizzativi tenuti e sulla presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento.

Il Responsabile Area Finanziaria
Dott.ssa Maria Grazia CARLOTTO
(f.to in originale)

Il Direttore
Dott.ssa Patrizia MERLO
(f.to in originale)

Ivrea, 28/12/2022