



CONSORZIO dei SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI del CHIERESE

Sede Legale: Via Palazzo di Città, 10
Sede Amministrativa: Strada Valle Pasano, 4 – 10023 CHIERI (TO)
P.IVA 07305160017
Tel. 011 / 942.71.36 – Fax 011 / 942.70.22
www.servizisocialichieri.it e-mail: segreteria@cssac.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI DEL CHIERESE (C.S.S.A.C.) PER L'ANNO 2021.

Premesso che:

- a) In data 28.12.2020 è stato siglato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale per il Personale del Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese con valenza per l'anno 2020;
- b) Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, le così dette risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti pubblici, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del nuovo CCNL del 21.05.2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL sottoscritto il 21.05.2018;
- c) Il Revisore Unico dei conti in data 23.12.2021 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48 comma 6 del D. Lgs. Del 30.03.2001 n 165 e s. m. i.) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (Art. 48 comma 3 del D. Lgs. Del 30.03.2001 n 165 e s. m. i.);
- d) Il C.d.A. con Deliberazione n. 40 del 30.12.2021 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2021;

In data 31/12/2021 presso la sede Amministrativa del C.S.S.A.C. ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

Nella persona del Presidente:

- Franca LOVALDI

Componenti:

- Monica ROSSI BRINA
- Michèle SAVARINO

RSU, nelle persone di

- Claudia GATTI
- Massimo PANI

Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di

- PINTORI Grazia (CGIL)
- MASCOLO Roberto (CISL)

SP
FR. CGIL

nr
AR

Le parti prendono atto che la costituzione del Fondo e la destinazione delle risorse destinate ad incentivare il personale vengono disciplinate secondo le nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL del 21.05.2018 – come da atti in precedenza comunicati ed in sintesi sotto descritti (Deliberazione n. 23 del 17.06.2021 con la quale il C.d.A. ha fornito gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili e Determinazione n. 213 del 25.06.2021 di costituzione del Fondo).

Le parti convengono altresì sulla necessità di dotarsi di un CCDI normativo, relativo al triennio 2019-2020-2021, anche al fine di definire i criteri di distribuzione dei vari istituti contrattuali, sulla base di quanto disposto nel nuovo CCNL, e per l'individuazione degli strumenti di differenziazione dei premi legati alla performance, così come previsto dall'art. 69 del nuovo CCNL del 21.05.2018.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021 – PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019-2020-2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2021.

PARTE I: ISTITUTI GIURIDICI

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto ed obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Il presente CCDI assicura adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato e integrato dal D. Lgs. 150/2006, dal D. Lgs. 141/2011 e s. m. i.

Per tutto quanto qui non previsto si fa rinvio alle disposizioni del vigente CCNL.

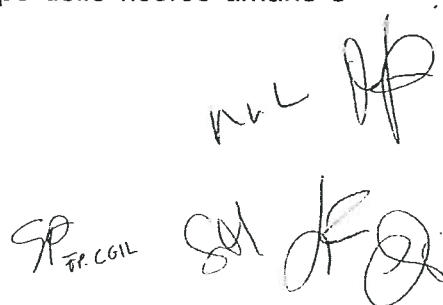
Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il CSSAC, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, e quello con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, e disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Art. 3

Validità e durata – Revisione

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "RVL" and "AF" in the upper right, and "SP" and "FR. CGIL" in the lower left, along with other illegible signatures.

Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione ed ha durata triennale, dall'anno 2019, al 31 dicembre dell'anno 2021.

Le disposizioni della PARTE I, denominata Istituti Giuridici triennio 2019/2021 del presente CCDI, si applicano a decorrere dal mese successivo a quello in cui interviene la sottoscrizione definitiva.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo (contenuti nella PARTE II – Istituti Economici, anno 2021), le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'Amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni Sindacali e con le RSU.

Le parti prendono inoltre atto che la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67 comma 1 del CCNL 2016-2018, ossia:

- Le progressioni economiche nella categoria;
- Le indennità di comparto;

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato, al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative istituite.

La negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio dovrà garantire un corretto equilibrio tra le risorse stabili, destinate ad istituti che consolidano il trattamento economico accessorio in capo ai dipendenti, e quelle destinate ai compensi di natura variabile.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti risorse variabili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, che possono essere disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e solo per effettive disponibilità di bilancio.

Il loro incremento non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni, da eseguirsi con cadenza annuale.

Resta fermo il principio che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione ed alla performance

nr. 111
SP. CGIL
SEL
RQ

Le parti concordano di destinare ai trattamenti economici di cui all'art. 68 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificatamente, di destinare alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Viene rimessa alla contrattazione decentrata la decisione se incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili attraverso eventuali risorse di parte stabile residue e non utilizzate per altri istituti.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6

Valorizzazione della performance Individuale e differenziazione del premio

La valorizzazione della Performance Individuale è finalizzata a premiare ed incentivare la qualità del lavoro svolto da ogni singola unità di personale con riferimento alla quantità di lavoro prestato, rispetto a quello atteso. La valutazione della Performance Individuale è rimessa congiuntamente al Direttore ed ai Titolari di Posizione Organizzativa per il personale ricompreso nella propria Area. Sulla base dei punteggi attribuiti a ciascun dipendente dai Titolari di Posizione Organizzativa, viene formulata una graduatoria. Sulla base di questa, ed in conformità a quanto previsto dal sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti dai dipendenti, viene attribuito a ciascun dipendente l'incentivo collegato alla performance individuale. La quantificazione ed erogazione della connessa quota di trattamento accessorio viene definita dalle parti attraverso i seguenti criteri per l'erogazione della performance individuale:

L'incentivo per la performance individuale può essere attribuito:

- a. A tutto il personale a tempo indeterminato che abbia maturato, nell'anno di riferimento, almeno mesi 6 di presenza effettiva in servizio;
- b. Al personale a tempo determinato che abbia maturato nell'anno di riferimento almeno mesi 6 di presenza effettiva in servizio.

Si considera presenza in servizio il periodo di ferie o quello in cui si fruisce di permessi.

Il riconoscimento dell'incentivo per la performance individuale è subordinato all'attuazione del processo di valutazione della performance dei dipendenti in relazione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento e sulla base del sistema di valutazione vigente, approvato con Deliberazione del C.d.A. n. 25 del 30.05.2019.

Annualmente, in sede di contrattazione viene destinato un importo diretto ad incentivare la performance individuale, nella misura non inferiore al 30% delle risorse variabili, così come identificate dall'art. 68 comma 3 del CCNL 2016-2018.

Il punteggio che risulta dalla valutazione corrisponde alla percentuale del compenso da riconoscersi al dipendente.

L'art. 69 del CCNL 2016-2018 prevede che, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art 68 comma 2 lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio, attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Di conseguenza, ai 3 dipendenti dell'Ente che ottengono la valutazione più elevata (e comunque non inferiore al 95% del punteggio massimo), viene corrisposta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dei precedenti commi del presente

SP
FR CGIL

SSE

hvl

articolo. In caso di parità di valutazione per l'anno 2021 prevarrà il criterio della minore età anagrafica posseduta. In caso di ulteriore parità si procederà al sorteggio.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 7

Progressioni economiche

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Annualmente le parti, in sede di contrattazione decentrata, stabiliscono se destinare una quota delle risorse disponibili della parte stabile del Fondo al finanziamento delle progressioni economiche di cui all'art. 16 CCNL 2016-2018, definendone anche criteri di accesso e di priorità e relativi budget di spesa.

L'attribuzione della progressione economica riconosce la professionalità maturata e l'impegno personale nel concreto svolgimento dell'attività lavorativa e costituisce stimolo per la ricerca di un arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'Ente ed alla personale soddisfazione di lavoratori e di lavoratrici.

La progressione economica se prevista, deve essere riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, attualmente in servizio ed in possesso dei requisiti previsti per l'accesso, con arrotondamento all'unità superiore.

Hanno diritto di accedere alla progressione i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente, i quali siano in possesso di tutti i seguenti requisiti:

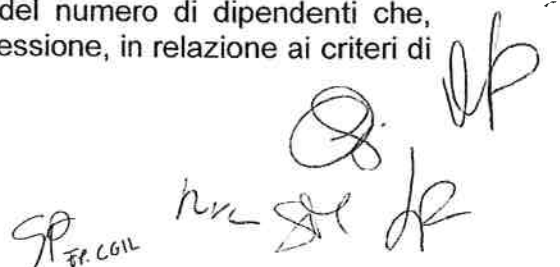
- a) Abbiano maturato, alla data del 31 dicembre precedente l'anno della selezione, un periodo minimo di permanenza della posizione economica orizzontale in godimento e nell'Ente, pari a mesi 24;
- b) Abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nel triennio precedente l'anno di selezione pari ad almeno l'80% del punteggio massimo conseguibile;
- c) Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente l'anno di selezione;
- d) Non abbiano beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 10 anni.

Nel triennio, ciascun dipendente non può beneficiare che di una sola progressione economica.

L'attribuzione della progressione non può avere decorrenza antecedente la data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato che la preveda. L'effettiva decorrenza viene stabilita dalle parti, unitamente alla definizione delle risorse finanziarie da destinarvi.

Il budget a disposizione per ogni categoria di personale può subire variazioni compensative in aumento o in diminuzione in funzione del numero di dipendenti che, all'interno di ciascuna categoria, beneficeranno della progressione, in relazione ai criteri di arrotondamento sopra definiti.

SP
FR. CGIL

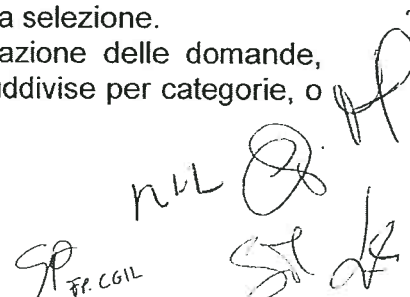


Le progressioni economiche vengono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui vengono esperite le procedure di selezione, tenuto anche conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, secondo i seguenti criteri:

Elementi da considerare per l'attribuzione delle PEO	Percentuale di incidenza	Note
VALUTAZIONE	80%	Media della valutazione del triennio precedente.
ESPERIENZA MATURATA (massimo punti 15)	15%	Periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita anche in un Ente diverso, ma facente sempre parte della P.A. Punti 1 per ogni anno intero, computando al massimo anni 15.
COMPETENZA ACQUISITA (massimo punti 5)	5%	Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: 2,5 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi formativi debitamente attestati, attinenti allo specifico professionale, di durata minima di 4 ore, anche in forma di webinar, maturati nel triennio precedente l'anno di applicazione della progressione. Sono esclusi i processi formativi la cui frequenza è stata considerata obbligatoria dall'Ente.

Dopo la stipula del contratto decentrato integrativo nel quale si prevede la destinazione di una quota di risorse per il riconoscimento delle progressioni economiche, la parte pubblica rende noto un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti nel quale vengono indicati i requisiti per accedere alle progressioni orizzontali, il termine per la presentazione della domanda ed il fac-simile del modello da compilare per accedere alla selezione.

Il Direttore dell'Ente, scaduto il termine previsto per la presentazione delle domande, provvede a redigere, entro i successivi 20 giorni, le graduatorie, suddivise per categorie, o una graduatoria unica, sulla base dei criteri di valutazione previsti.



 n. 12

 SP Fr. CGIL

 SP

Per la definizione del punteggio si utilizzerà il criterio dell'arrotondamento per eccesso nel caso in cui il numero decimale risulti essere superiore a 0,5 (cinque decimi di punto), di quello per difetto nell'ipotesi in cui il numero decimale risulti essere inferiore a 0,5.

In caso di parità di punteggio totale conseguito, si applicheranno i seguenti ulteriori criteri di selezione, da utilizzare nell'ordine indicato:

- Più tempo trascorso dall'ultima progressione economica conseguita nella P.A.;
- Aver presentato all'Ente domanda di collocamento a riposo;
- Anzianità di permanenza in servizio presso la P.A.;
- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Minor numero di progressioni economiche conseguite nella P.A.;
- Sorteggio.

Detta graduatoria verrà trasmessa via mail a tutti i dipendenti.

Gli interessati potranno presentare al Direttore istanza di riesame del proprio punteggio entro i dieci giorni successivi alla data di trasmissione delle graduatorie.

Decorso tale termine il Direttore provvederà nei successivi giorni 10 ad esaminare eventuali istanze di riesame e, sentite le posizioni organizzative ed il Segretario consortile, deciderà in merito, rendendo poi definitive le graduatorie definitive.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi verranno riassegnati a progressioni degli esercizi futuri, nella stessa proporzione.

Art. 8

Indennità riferita alle condizioni di lavoro

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

In questo Ente, ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

Tipo di attività	Importo dell'indennità
Maneggio valori	Proporzionata sulla base del valore medio mensile dei valori maneggiati nello spazio temporale dell'anno

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o di altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino ad € 2.000,00	-
Da € 2.000,01 ad € 4.000,00	€ 0,55

SP FP CGIL *huc* *St* *R* *af*

Da € 4.000,01 ad € 10.000,00	€ 1,30
Oltre € 10.001,01	€ 1,55

Le parti, pertanto, convengono di attribuire tali indennità per l'anno 2021, nella misura di € 184,80=.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, indicato dal contratto di lavoro.

L'erogazione del compenso è annuale ed è collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati al dipendente interessato.

L'importo dell'indennità viene decurtato, analogamente come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008, eccezion fatta nel caso in cui l'assenza per malattia sia conseguenza di gravi patologie, o sia utilizzata per sottoporsi a terapie salvavita.

In applicazione di quanto previsto nel D. Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Analogamente, non sono considerate assenze per cui si applica la decurtazione del compenso: le ferie, i riposi compensativi, le festività sopprese, il congedo di maternità e di paternità, la fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento dell'incarico di giudice popolare, le assenze per infortunio ed i permessi ex L. 104/1992.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

La corresponsione delle indennità previste dall'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2018 ha come finalità quella di compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, C o D, che non risulti incaricato in qualità delle funzioni dell'Area delle posizioni organizzative. In particolare, spetta a quei dipendenti individuati come responsabili di procedimenti che hanno un maggior rilievo e/o un più elevato grado di complessità, soprattutto in termini di rilevanza esterna e/o che sono investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti.

In applicazione del CCNL 2018 spetta alla contrattazione integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi relativi all'esercizio di specifiche responsabilità, graduando il valore del compenso, entro il limite massimo previsto dalla normativa, secondo i consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede.

Le parti, pertanto, convengono, di quantificare annualmente tali indennità, da finanziarsi con risorse variabili del Fondo.

Per l'anno 2021 le parti convengono di attribuirle alla seguente figura professionale e per il seguente importo:

a) 1 Educatore professionale – Categoria D

Qualifica professionale	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo
Educatore Professionale	Responsabilità di coordinamento di	Art. 70 quinquies comma 1 CCNL	€ 1.000,00

SP
FR. CGIL
n.w.
SIL
AP
AF

Categoria D	altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità. Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa.	2018	
-------------	---	------	--

Gli importi annui sono **proporzionalmente** ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, indicato dal contratto di lavoro.

L'erogazione del compenso è annuale ed è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati al dipendente interessato.

L'importo dell'indennità viene decurtato, **analogamente** come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008, eccezion fatta nel caso in cui l'assenza per malattia sia conseguenza di gravi patologie, o sia utilizzata per sottoporsi a terapie salvavita.

In applicazione di quanto previsto nel D. Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Analogamente, non sono considerate assenze per cui si applica la decurtazione del compenso: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, il congedo di maternità e di paternità, la fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento dell'incarico di giudice popolare, le assenze per infortunio ed i permessi ex L. 104/1992.

Nell'allegato b) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 10

Posizioni Organizzative

Le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante, sia all'interno di uno schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e di funzionalità per l'Ente, sia per riconoscere professionalità idonee al coordinamento di attività complesse, con elevato grado di autonomia gestionale, svolgimento di attività di staff, di studio e di ricerca, caratterizzate da elevato livello di autonomia e di esperienza.

In questo Ente sono previste n. tre figure titolari di Posizioni Organizzative, responsabili di servizi, afferenti ciascuna alle seguenti Aree:

1 Posizione Organizzativa Area Integrativa
1 Posizione Organizzativa Area Territoriale
1 Posizione Organizzativa Area Economico-Finanziaria

SP
FR. CGIL
N. L.

SP
FR. CGIL
N. L.

Il finanziamento dell'indennità di posizione e di quello di risultato è a carico del Fondo delle Posizioni Organizzative, a bilancio dell'Ente.

Le parti concordano che l'importo dell'indennità di posizione, sia diversa per ciascuna, e venga quantificata nel triennio 2019/2021 secondo il seguente prospetto:

Responsabili di Area con P.O.	di	Importo dell'indennità di posizione l'anno 2019	di per	Importo dell'indennità di posizione l'anno 2020	di per	Importo dell'indennità di posizione l'anno 2021	di per
1 P.O. Integrativa	Area	€ 9.537,34=		€ 8.773,55=		€ 7.000,00=	
1 P.O. Territoriale	Area	€ 4.921,96=		€ 6.112,57=		€ 7.000,00=	
1 P.O. Economico-Finanziaria	Area	€ 4.615,38=		€ 5.778,12=		€ 6.664,24=	

L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di posizione Organizzativa va calcolata su una percentuale del 20% della retribuzione di posizione in godimento.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle Posizioni Organizzative (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa per la performance individuale, organizzativa e per il comportamento organizzativo.

La retribuzione di risultato non verrà corrisposta qualora la valutazione conseguita e quantificata a seguito di valutazione annuale risulti essere inferiore alla sufficienza, sulla base della scala prevista dal predetto sistema di valutazione.

Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato ed eventuali, particolari compensi dettati dal contratto.

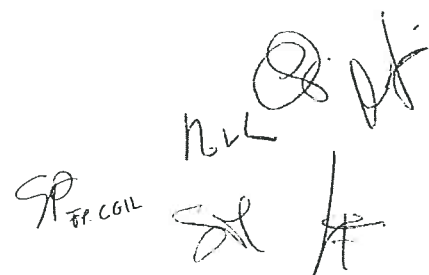
Art. 11

Clausola di salvaguardia

Al fine di garantire l'equilibrio dei conti relativi al Fondo 2021, le parti concordano che i nuovi valori economici delle previste indennità verranno applicati nel triennio 2019-2020-2021 solo a condizione che, a seguito delle verifiche contabili sulle risorse disponibili, sia di parte stabile che di parte variabile, possa essere garantita la manovra economica concordata in questa sede nei suoi valori complessivi. Qualora questo equilibrio non potesse essere garantito, gli importi delle indennità sopra concordate saranno rideterminati, in fase di contrattazione, in un valore economico tale da consentire il raggiungimento dell'obiettivo, garantendone comunque la liquidazione proporzionale nell'ambito della compatibilità economica dei bilanci dell'Ente.

TITOLO IV – SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 12



Misure di sicurezza nei luoghi di lavoro

In tema di sicurezza nei luoghi di lavoro vengono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute, la salubrità e la sicurezza del lavoro.

A tal fine l'Amministrazione si impegna a:

- Garantire al **rappresentante** dei lavoratori per la sicurezza, l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- Coinvolgere il Responsabile della Sicurezza ed il Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma di apparecchiature e impianti, le condizioni di lavoro del personale del Consorzio;
- Elaborare un Piano pluriennale di informazione e di formazione di tutto il personale in materia di salute, di sicurezza e di rischi, in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi, che deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress da lavoro, e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13

La disciplina del ricorso per le progressioni economiche

Ogni dipendente, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 7 del presente contratto può presentare domanda di ammissione alla selezione presentando all'Ufficio personale entro 5 giorni il proprio curriculum da cui si evinca:

- la valutazione riportata ai sensi dell'art 6 del vigente contratto, relativa al triennio precedente all'anno di applicazione della progressione;
- di non aver riportato sanzione disciplinare nell'ultimo anno, con esclusione del richiamo verbale;
- di essere in possesso del requisito di anzianità di servizio pari a 24 MESI nell'Ente di appartenenza.
- Dichiarazione attestante le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi attinenti allo specifico professionale, di durata minima di 4 ore, anche in forma di webinar, maturati nel triennio precedente l'anno di applicazione della progressione.

Scaduti i termini sopra indicati, l'Amministrazione dell'Ente procederà ai seguenti adempimenti:

- l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 10 giorni successivi alla presentazione della medesima;
- le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale;

GP
FF. CGIL
KLL SH HQ

- ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
- è stabilito in giorni 10 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Art. 14

Approvazione e ratifica

Il presente accordo dovrà essere approvato e ratificato dal C.d.A., organo di indirizzo politico dell'Ente, a seguito dell'approvazione dell'Assemblea dei Lavoratori/Lavoratrici dipendenti del Consorzio e sullo stesso dovrà essere preventivamente acquisito il prescritto parere da parte del Revisore dei Conti in merito alla compatibilità della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio previsti dalla vigente normativa. Il presente accordo diventerà efficace solo successivamente all'adozione dei relativi atti formali previsti e dopo la sottoscrizione del CCDI definitivo.

L'applicazione del presente contratto è comunque subordinata alla verifica del rispetto di tutti gli indicatori stabiliti dalle vigenti disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale.

Tale accordo dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 67 del D. L. 112/2008.

Art. 15

Interpretazione autentica degli accordi decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione dovrà tenersi in tempi congrui, possibilmente entro giorni 15 lavorativi dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data di vigenza dello stesso.

L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 16

Disposizioni finali e transitorie

Il presente accordo, per la parte economica, ha validità per l'anno 2021.

SP
FP CGIL

nuovo
SM
DP
24

Nelle more della sottoscrizione dei successivi accordi validi per il prossimo biennio, conserveranno comunque efficacia e continueranno ad essere erogati i compensi di seguito elencati:

progressioni economiche orizzontali, consolidate al 31.12. dell'anno precedente;
retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa;
indennità di comparto;

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per quanto non previsto nel precedente accordo, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti al momento dell'applicazione dei singoli istituti.

Sono fatte salve le modifiche che intervengano per effetto della contrattazione del livello nazionale.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021 – PARTE ECONOMICA ANNO 2021

Si procede ad esaminare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2021. Il medesimo è costituito ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018.

PARTE II: ISTITUTI ECONOMICI 2021

Art. 17

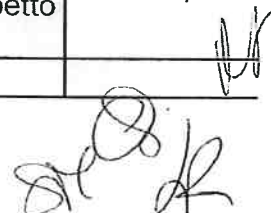
Costituzione e Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate sono state definite nell'atto di costituzione del Fondo per l'anno 2021, come risulta dal seguente prospetto:

C.S.S.A.C. Chieri	
	Preventivo 2021
	€
FONDO STORICO CONSOLIDATO	112.407,77
INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	
Art. 67 comma 1. CCNL 21.05.2018	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	9.005,72
Art. 67 comma 1. CCNL 21.05.2018	
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.	7.262,68
Art.67 comma 1 CCNL 21.05.2018	

SP
77.0611

N.L.



1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	8.762,81
Art.67 comma 1 CCNL 21.05.2018	
2.gli enti a decorrere dal 31.12.2007 e, a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6 monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	9.670,66
Riallineamento delle progressioni orizzontali:	
dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL del 22/1/2004 e dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 11 aprile 2006	5.667,56
Art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21.05.2018	
Incremento, dal 2019, di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015	5.158,40
Art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 21.05.2018	
Rivalutazione delle progressioni economiche orizzontali in ENTRATA a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 2016-2018	4.412,40
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	49.940,23

Altre VOCI DA CONSOLIDARE	
Art. 4 comma 2 CCNL 5.10.01	
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003 ACCERTATE NELL' ANNO SI CONSOLIDANO NELL'ANNO SUCCESSIVO	2.332,33
Art. 67 comma 5 lettera b) CCNL 21.05.2018	
<i>In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO dal 2004</i>	0,00
Art. 32 comma 7 CCNL 22.01.04	
<i>La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).</i>	
FONDO UNICO CONSOLIDATO	164.680,33
VOCI DA DECURTARE	
ANNO 2014: Cessazioni di personale dipendente ex circolare 12/11	8.134,00
ANNO 2016: cessazione del personale ex circolare 12/11	2.831,14

SP
FF. CGIL

28.12.16

2

Decurtazione a favore del Fondo per le Posizioni Organizzative	25.830,31
FONDO UNICO CONSOLIDATO	127.884,88

VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
Art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018	
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	
Art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	
Art. 67 comma 4 CCNL 21.05.2018	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	10.070,91
Art. 67 comma 5 lettera b) CCNL 21.05.2018	
In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI	781,25
Art. 67 comma 3 lettera b) CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e contenimento della spesa	
Art. 67 comma 3 lettera e) CCNL 21.05.2018	
eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	
Art. 17 comma 5 CCNL 21.05.2018 Risparmio Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 comma 3 lettera e) CCNL 21.05.2018 Risp. Straordinario Anno Precedente	4.120,84
RGS Circolare 11 del 9/4/2021 Risparmio per buoni pasto non erogati anno 2020	3.760,30
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	18.733,30

FONDO COMPLESSIVO	146.618,18
--------------------------	-------------------

FONDO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
STABILE	25.830,31

SP
FR. COL
R. L. 08/11/12

Fondo straordinario art.14 comma 1	
stanziato	5.000,00
erogato	
economia	5.000,00

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021.

Le risorse decentrate, costituite ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, vengono utilizzate, come risulta dal seguente prospetto:

C.S.S.A.C. Chieri

	Preventivo
RESIDUO FONDO	2021
<i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo</i>	36.475,84
<i>Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo</i>	Fondo PEO non costituito

UTILIZZO FONDO	2021
fondo progressione art 17 c2 lett. b CCNL 01. 04.99 stanziato	

FONDO INDISPONIBILE	2021
a) inquadramento ex led	
b) progressioni economiche	69.400,09
Rivalutazione delle progressioni economiche orizzontali in USCITA CCNL 2016-2018	4.412,40
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	73.812,49
c) Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04	25.145,05
d) primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	
e) PEO riconosciute anno 2021	10.000,00

SP
FR. CGIL
SH
na
OF

TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	108.957,54
g) indennità di turno	
h) rischio	
i) maneggio valori	184,80
l) reperibilità	
h) disagio	
i) indennità particolari posizioni	
i .1) indennità particolari responsabilità	1.000,00
i .2) indennità particolari responsabilità (personale Unione dei Comuni)	
n) piani di razionalizzazione	
o) risorse destinate alla progressione economica dell'anno corrente	
p) compenso per l'erogazione della performance individuale	14.116,42
q) compenso per l'erogazione della performance organizzativa	21.174,62
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	1.184,80
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF 109 - Legge MERLONI</i>	
Lettera K) primo comma art.15 <i>RIF - Messi art.10 l. 265/99</i>	
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF - I.C.I.</i>	
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF -</i>	
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
Quarto comma art. 15	
Lettera d) primo comma art. 15 SPONSORIZZAZIONI	
TOTALE UTILIZZO FONDO	110.142,34

SP
FR. CGIL

nn.  17

Fondo per le posizioni organizzative	
SPESA PREVISTA PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	25.830,31

In riferimento alla quantificazione ed all'utilizzo delle risorse decentrate le parti concordano quanto segue:

a) Indennità di Comparto

La spesa per l'indennità di comparto, considerate le cessazioni intercorse, per l'anno 2021 viene quantificata in € 25.145,05.

b) Progressioni Orizzontali

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono **selettivamente** le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D.lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e al raggiungimento dei risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in una quota del fondo stabile disponibile pari ad € 10.000,00.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che non abbia beneficiato di progressioni economiche nel corso degli ultimi dieci anni precedenti l'anno di applicazione della progressione, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel Sistema permanente

SP
FF. CGIL

hwl

Q. S. L.

LR

za riconosciute, considerate le
9.400,09.

In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

c) Specifiche Responsabilità

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018 e dell'art.17 comma 2 lettera f del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.
- ✓ Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- ✓ Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- ✓ Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

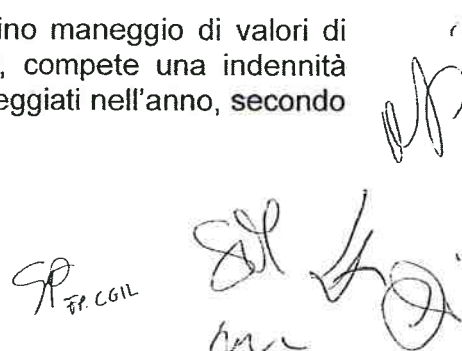
Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è quantificato per l'anno 2021 in € 1.000,00. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

Applicando tali criteri, per l'anno 2021 è individuata una particolare responsabilità:

- particolare responsabilità Responsabile di Servizio Area Integrativa € 1.000,00;

d) Maneggio valori

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'SP' with 'F.P. CGIL' written below it. To the right of this, there are several other signatures, including one that looks like 'SP' and another that is more stylized, possibly 'KQ'. There are also some initials and marks scattered around these signatures.

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 2000,00	-
Da € 2000,01 a € 4.000,00	0,55
Da € 4.000,01 a 10.000	1,30
Oltre € 10.001,01	1,55

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del/della Responsabile.

La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avverrà a consuntivo su attestazione del/della Responsabile.

Si riconosce il compenso all'addetto al Servizio di Economato per un ammontare di € 184,80.

e) Compenso per l'incentivazione della produttività anno 2021

Viene concordato tra le parti di destinare la somma complessiva € 35.291,04 quale compenso per l'incentivazione della produttività.

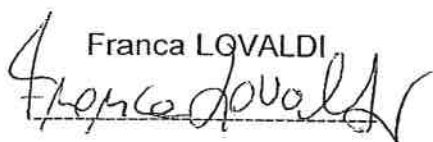
Tale somma verrà distribuita ai dipendenti interessati al termine del processo di valutazione, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente e approvato con Deliberazione del C.d.A. n. 25 del 30.05.2019, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità introdotti dal D. Lgs. 150/09, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017.

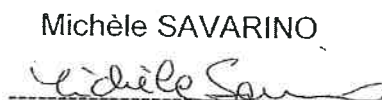
f) Posizioni organizzative

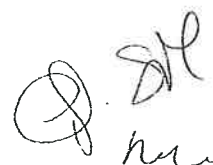
Il fondo delle posizioni organizzative (n.3 Responsabili di Area) è stabilito in € 25.830,31 (comprensivo di retribuzione di risultato) su base annua. L'indennità di risultato verrà erogata in funzione dei criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente e approvato con Deliberazione del C.d.A. n. 25 del 30.05.2019.

Chieri 31 /12/2021

Delegazione trattante di parte pubblica

Franca LOVALDI


Michèle SAVARINO


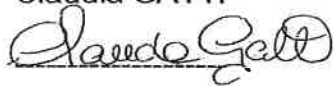


Monica ROSSI BRINA



R.S.U.

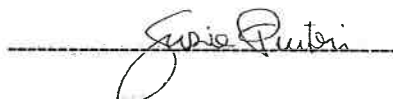
Claudia GATTI



Massimo PANI



Organizzazioni sindacali territoriali C.G.I.L./FP
Grazia Pintori



Organizzazioni sindacali territoriali C.I.S.L./FP
Roberto Mascolo

Firmato digitalmente da: ROBERTO MASCOLO
Motivo: CISL FP
Data: 31/12/2021 10:43:37

