



CONSORZIO dei SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI del CHIERESE

Sede Legale: Via Palazzo di Città, 10 – 10023 CHIERI (TO)

Sede Amministrativa: Str. Valle Pasano, 4 – 10023 CHIERI (TO)

P. iva 07305160017

Tel. 011 / 942.71.36

www.servizisocialichieri.it e-mail: segreteria@cssac.it

PEC: protocollocssac@pec.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI DEL CHIERESE (C.S.S.A.C.) PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2023 E ISTITUTI GIURIDICI TRIENNIO 2023/2025.

Premesso che:

- In data 29.12.2022 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 2022;
- le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, le così dette risorse decentrate, sono annualmente determinate dagli Enti pubblici, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del nuovo CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 79 dello stesso CCNL sottoscritto il 16.11.2022;
- le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, convenendo sulla necessità di dotarsi di un CCDI normativo relativo al triennio 2023-2024-2025;
- le modalità di costituzione delle risorse costituenti il Fondo sono state regolate in modo innovativo dall'art. 79 del CCNL Funzioni locali del 16.2022, che le distingue in:
 - risorse decentrate stabili, aventi carattere di certezza e continuità e la cui quantificazione non è suscettibile di variazioni annuali, se non in presenza di specifiche prescrizioni di contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - risorse decentrate variabili aventi il carattere dell'eventualità e connesse all'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali e dei criteri e condizioni ivi previste. Tali risorse possono essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuto di variabilità nel tempo, con prioritaria attenzione agli incentivi per la produttività;
- l'art. 40 del decreto legislativo 165/2001, come modificato dal decreto legislativo 150/2009, prevede che gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;
- l'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017, che, nell'ottica di contenimento delle spese di personale, al comma II ha stabilito che a decorrere dall'1/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- in data 05/12/2023 le parti negoziali hanno raggiunto la pre-intesa del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del CSSAC per l'utilizzo delle risorse anno 2023 e istituti giuridici triennio 2023/2025;
- Il Revisore Unico dei Conti in data 16/10/2023 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.);

- Il C.d.A. con Deliberazione n.25 del 21.12.2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023;

Rilevato che, secondo quanto stabilito dal comma 1° dell'art. 34 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31/03/1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2. Mentre gli oneri di cui al comma 1° sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

Visto l'art. 33 del C.C.N.L. 22/01/2004, che ha istituito il compenso denominato "indennità di comparto" prevedendo che le risorse riferite agli incrementi relativi a tale indennità decorrenti dal 01/01/2003, siano prelevate nell'ambito di quelle previste dall'art. 31, comma 1°. Con decorrenza dal 31/12/2003 per la corresponsione dell'indennità di comparto vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2.

Rilevato che:

- questo Ente non è soggetto al patto di stabilità interno e finora ha rispettato tutti i vincoli previsti in materia di spesa riferita al personale;
- nel bilancio di previsione per il corrente esercizio sono state previste opportune risorse per l'erogazione dei compensi previsti nel fondo di cui trattasi per l'anno 2023;
- ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali sono già stati erogati in corso d'anno alcuni compensi gravanti sul fondo (come, per esempio, indennità di comparto, progressioni orizzontali, ...);

Vista la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 40 del 05.12.2022 con la quale il C.d.A. ha provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 7, comma 3° del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022;

Vista la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n.17 del 03.08.2023 con la quale il C.d.A. formulando direttive alla delegazione trattante di parte pubblica sull'andamento della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ha fornito gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili;

Visti:

- gli artt. 40, comma 3 e 40bis del decreto legislativo 30/03/2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, aventi rispettivamente ad oggetto: "Contratti collettivi nazionali e integrativi" e "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- gli artt. 7,8,9 del CCNL 21/05/2018;
- gli artt. 5, 15, 17 e 18 del C.C.N.L. 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004;
- l'art. 4 del C.C.N.L. 9/5/2006;
- l'art. 8 del C.C.N.L. 11/04/2008;
- l'art. 4 del C.C.N.L. 31/07/2009;

tutto quanto sopra premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

In data 22/12/2023 presso la sede Amministrativa del Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del C.S.S.A.C., le parti negoziali composte da:

huv

Q.F.
AB *P* *A*

Delegazione di parte pubblica

nella persona del Presidente:

- Franca LOVALDI

Componenti:

- Paola FIORINO
- Monica ROSSI BRINA
- Michèle SAVARINO

RSU, nelle persone di

- Mattias BASSOTTO
- Rita MUSSO
- Simonetta REYNALDI

Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di

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

Hanno sottoscritto formalmente il contratto definitivo al termine delle procedure indicate dal CCNL relative al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e all'autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione del medesimo contratto.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023 – PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2024-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023.

PARTE I

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2023 E ISTITUTI GIURIDICI TRIENNIO 2023/2025

TITOLO 1 Disposizioni Generali

ART.1 Oggetto e obiettivi

Comma 1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.



Comma 2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dagli stessi CCNL.

Comma 3. Il presente CDI 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.

Comma 4. Per tutto quanto non previsto nel presente CDI si fa rinvio alle disposizioni del vigente CCNL.

ART.2 Ambito di applicazione

Comma 1. Il presente CDI 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 in comando o in distacco, nonché 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 Durata e revisione

Comma 1. Il presente CDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione ed ha durata triennale dal 2023 al 31 dicembre 2025.

Comma 2. Le disposizioni che disciplinano gli istituti giuridici del presente contratto si applicano a decorrere dal mese successivo a quello in cui interviene la sottoscrizione definitiva del medesimo CDI.

Comma 3. Il CDI istituti economici ha durata annuale. Di conseguenza, con cadenza annuale possono essere rinegoziati la destinazione e i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

ART.4 Tempi, modi e procedure di verifica

Comma 1. La delegazione trattante si impegna a riunirsi periodicamente per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CDI.

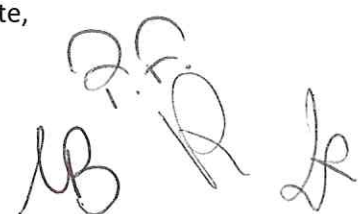
TITOLO 2 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra i diversi utilizzi (CCNL2022 - art. 7 c.4 lett. a)

ART.5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Comma 1. 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 la RSU.

Comma 2. 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. 80 comma 1 del CCNL 2019-2021, ossia:

- le progressioni economiche orizzontali attribuite al personale dipendente,



- le indennità di comparto (per la quota a carico del fondo).

Comma 3. 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, nonché quelle destinate ai compensi di natura variabile.

Comma 4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti risorse variabili, da destinare agli istituti di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, che possono essere disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti fermo restando le effettive disponibilità di bilancio.

Comma 5. Il loro incremento non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni, da eseguirsi con cadenza annuale.

Comma 6. Resta fermo il principio che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Comma 7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

TITOLO 3 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (CCNL2022 - art. 7 c.4 lett. b)

ART.6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Comma 1. Le parti concordano di destinare ai trattamenti economici di cui all'art. 80 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), j), k) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 e, specificatamente, di destinare alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Comma 2. E' 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.

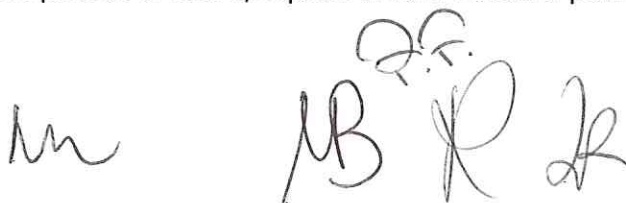
Comma 3. Sono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale i Dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 6 mesi di calendario. Nella valutazione della performance individuale non vengono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e i congedi parentali.

Comma 4. L'erogazione del premio della performance viene effettuata in un'unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART.7 Valorizzazione della performance individuale e differenziazione del premio

Comma 1. 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 Elevata Qualificazione (EQ) per il personale ricompreso nella propria Area. Sulla base dei punteggi attribuiti a ciascun dipendente dai Titolari di EQ, 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.

Comma 2. Sono valutati per il trattamento accessorio collegato alla Performance Individuale i Dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 6 mesi di calendario. Nella valutazione della Performance Individuale non vengono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e i congedi parentali, viceversa, si considera presenza in servizio il periodo di ferie e/o quello in cui si fruisce di permessi.



Comma 3. 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. 24 del 08.07.2022.

Comma 4. 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. 80 comma 3 del CCNL 2019-2021.

Comma 5. Il punteggio che risulta dalla valutazione corrisponde alla percentuale del compenso da riconoscersi al dipendente.

Comma 6. L'art. 81 del CCNL 2018-2021 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) del CCNL 2016-2018, che si aggiunge alla quota di detto premio, attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Di conseguenza, ai 3 (tre) Dipendenti dell'Ente che ottengono la valutazione più elevata, comunque non inferiore al 95% del punteggio massimo, è 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 articolo. In caso di parità di valutazione l'ammontare destinato alla maggiorazione del premio individuale sarà equamente suddiviso tra tutti i Dipendenti che hanno ricevuto la maggior valutazione.

TITOLO 4 Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree (CCNL2022 - art. 7 c.4 lett. c)

ART.8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree

Comma 1. Annualmente le parti, in sede di contrattazione decentrata, stabiliscono se destinare una quota delle risorse disponibili della parte stabile del Fondo all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai Dipendenti assunti a tempo indeterminato e al relativo loro finanziamento per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), definendone anche criteri di accesso e di priorità e relativi budget di spesa.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI TRIENNIO 2023 -2025					
			previsione progressione		
	n. dipendenti in Categoria	non progrediti scorso triennio	2023	2024	2025
D	19	13	4	4	5
C	19	12	4	4	4
B	9	8	3	3	2
Spesa prevista			11.350,00 €	11.350,00 €	12.300,00 €

Comma 2. 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 dei lavoratori e delle lavoratrici.

Comma 3. 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:



- ✓ 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;
- ✓ abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nel triennio precedente l'anno di selezione pari ad almeno l'70% del punteggio massimo conseguibile;
- ✓ non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente l'anno di selezione;
- ✓ non abbiano beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 6 anni.

Comma 4. Nel triennio di durata del presente CDI, ciascun Dipendente non può beneficiare che di una sola progressione economica.

Comma 5. Le progressioni economiche sono 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	60%	Media della valutazione del triennio precedente.
ESPERIENZA MATURATA (massimo punti 15)	35%	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. Non sono valutati i corsi di formazione obbligatori per legge (privacy, sicurezza sul lavoro, Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, mantenimento all'iscrizione agli Albi professionali).

7

mm

AB R LR

Comma 6. 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 ai Dipendenti nel quale vengono indicati i requisiti per accedere alle progressioni orizzontali.

Comma 7. Il Direttore dell'Ente, scaduto il termine previsto, provvede a redigere, entro i successivi 20 giorni, le graduatorie, suddivise per aree, sulla base dei criteri di valutazione previsti.

Comma 8. 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),
- per difetto nel caso in cui il numero decimale risulti essere inferiore a 0,5.

Comma 9. I differenziali stipendiali, in linea con quanto disposto dall'art. 14 comma 2 lett. d) del CCNL 2022, saranno attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

- Media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite. Al punteggio così ottenuto sarà attribuito un peso pari al 60% del totale, come previsto dall'art. 14 comma 2 lett. e) del CCNL 2022.
- Esperienza professionale. Saranno assegnati 1 punto per ogni anno intero di anzianità nel medesimo profilo o in altro profilo equivalente all'attuale, anche a tempo parziale o a tempo determinato, di pubblica amministrazione dello stesso o di altri comparti, maturata a decorrere dall'ultima progressione economica acquisita. Il numero massimo degli anni ai quali attribuire punti è pari a 15, per un massimo di 15 punti. Al punteggio così ottenuto sarà attribuito un peso pari al 35% del totale, come previsto dall'art. 14 comma 2 lett. e) del CCNL 2022.
- Competenze acquisite. Saranno considerati i processi formativi debitamente certificati ad esclusione di quelli la cui frequenza è considerata obbligatoria dall'Ente: non sono quindi valutati i corsi di formazione obbligatori per legge (privacy, sicurezza sul lavoro, Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, mantenimento all'iscrizione agli Albi professionali). Al punteggio ottenuto sarà attribuito un peso pari al 5% del totale.

Al Dipendente che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto, applicando i criteri previsti dal comma 10 dell'art. 8 del presente CDI. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo come previsto dall'art. 14 comma 2 lett. f) del CCNL 2022.

Comma 10. In caso di parità di punteggio totale conseguito, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al Dipendente che da maggior tempo non ha ottenuto una progressione economica;
- al Dipendente che ha ottenuto la maggiore valutazione individuale nel triennio precedente;
- al Dipendente di maggiore età anagrafica.

In caso di ulteriore parità, si procederà con sorteggio.

Comma 11. In sede istruttoria per ogni Dipendente è predisposta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Successivamente è redatta la graduatoria provvisoria e comunicata nelle forme consentite dalla norma sulla privacy ai Dipendenti.

Comma 12. I Dipendenti interessati potranno presentare al Direttore istanza di riesame del proprio punteggio entro i dieci giorni successivi alla data di comunicazione delle graduatorie. Decorso tale termine il Direttore provvederà nei successivi giorni 10 ad esaminare eventuali istanze di riesame e, sentite le Elevanti Qualificazioni ed il Segretario consortile, deciderà in merito, comunicando le graduatorie definitive.



Comma 13. Le progressioni economiche decorrono dalla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione in via definitiva del CDI, che ha previsto l'assegnazione dei relativi differenziali stipendiali, così come normato dall'art. 14 comma 3 del CCNL 2019.

TITOLO 5 Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali (CCNL2022 - art. 7 c.4 lett. d e lett. f)

ART.9 Indennità delle condizioni di lavoro

Comma 1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità per condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicantil il maneggio di valori.

Comma 2. 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

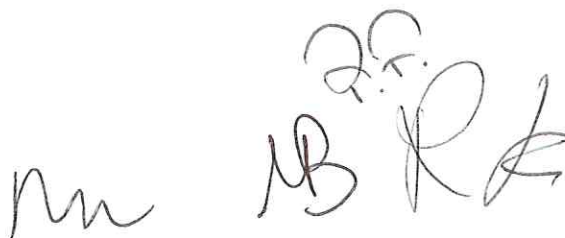
Comma 3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o di altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino ad € 2.000,00	-
Da € 2.000,01 ad € 4.000,00	€ 0,55
Da € 4.000,01 ad € 10.000,00	€ 1,30
Oltre € 10.001,01	€ 1,55

Comma 4. L'erogazione del compenso è annuale ed è collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati al Dipendente interessato. 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.

Comma 5. 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.

ART.10 Indennità per specifiche responsabilità



Comma 1. La corresponsione delle indennità previste dall'art. 84 del CCNL 2022 ha come finalità quella di compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità da parte del personale dipendente inquadrato nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ. 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.

Comma 2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 2022 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. Di seguito vengono indicati i criteri ai quali fare riferimento per il conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità:

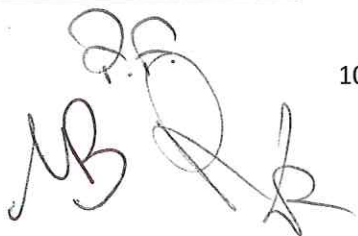
- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità;
- responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- coordinamento di risorse umane;
- responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e redazione di atti e/o relazioni e/o progetti non standardizzati;
- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- gestione di rapporti e di relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, anche se senza poteri decisionali.

Comma 3. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità è attribuito dalla Responsabile di Area con proprio atto, adeguatamente motivato e deve essere trasmesso al destinatario che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

Comma 4. Le parti convengono di quantificare annualmente tali indennità, da finanziarsi con risorse stabili del Fondo. Per l'anno 2023 le parti convengono di attribuirle alle seguenti figure professionali e per i seguenti importi:

1 Istruttore amministrativo-contabile – area degli Istruttori a decorrere dal 27 aprile 2023

Qualifica professionale	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo calcolato su otto mesi
Istruttore amministrativo-contabile – area degli Istruttori	Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 (tre) unità. Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa.	Art. 84 CCNL 2022	€ 666,67

1 Educatore professionale – area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

Qualifica professionale	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo calcolato su dodici mesi
Educatore professionale area dei Funzionari e dell'E.Q.	Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 (tre) unità. Responsabilità di procedimento amministrativo o di istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche.	Art. 84 CCNL 2022	€ 1.000,00

Comma 5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del CDI. L'erogazione del compenso è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati al Dipendente interessato. Gli importi annui delle indennità per specifiche responsabilità 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.

Comma 6. L'importo dell'indennità viene decurtato, analogamente come avviene per la retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni, nel solo caso di assenza per 60 giorni lavorativi come da CCNL 2019, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008.

Comma 7. 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.

TITOLO 6 Disposizioni in materia di incarichi di Elevata Qualificazione (CCNL2022 - art. 7 c.4 lett. j)

ART.11 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

Comma 1. 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.

Comma 2. L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione va calcolata su una percentuale minima del 15% della retribuzione di posizione in godimento. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione 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 Elevate Qualificazioni (Performance Individuale).

TITOLO 7 Misure in materia di salute e di sicurezza sul lavoro (CCNL2022 - art. 7 c.4 lett. m)

ART.12 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Comma 1. 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'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Comma 2. L'Ente, coerentemente con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

Comma 3. L'Ente coinvolge il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) 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.

Comma 4. L'Ente elabora 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, avuto anche riguardo all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO 8 Disposizioni finali

ART.13 Clausola di salvaguardia

Comma 1. Al fine di garantire l'equilibrio dei conti relativi al Fondo delle risorse decentrate, le parti concordano che i nuovi valori economici delle previste indennità, come da presente CDI, verranno applicati nel triennio 2023/2025 solo a condizione che, a seguito delle verifiche contabili sulle risorse disponibili, sia di parte stabile sia 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 del bilancio dell'Ente.

ART.14 Approvazione e ratifica

Comma 1. Il presente CDI 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 dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese 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.

Comma 2. Il presente CDI diventerà efficace dal 1° gennaio 2023.



ART.17 Costituzione del Fondo delle risorse decentrate

Si procede ad esaminare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023. Il medesimo è costituito ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Le risorse decentrate sono state definite nell'atto di costituzione del Fondo per l'anno 2023, come risulta dal seguente prospetto:

C.S.S.A.C. Chieri	
	Preventivo
	2023
FONDO STORICO CONSOLIDATO	€ 152.777,20
Unico importo consolidato ex art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018	
INCREMENTI CERTI E STABILI (non soggetti al limite)	
articolo 67 c. 2 CCNL 2018	
Incremento dal 2019 di € 83,20 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2019	5.158,40
articolo 79 comma 1 CCNL 2022	
Incremento dal 2021 di € 84,50 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2021	4.563,00
articolo 67 comma 2 lett. b) CCNL 2018	
Rivalutazione delle progressioni economiche orizzontali in entrata per sottoscrizione CCNL 2018	4.412,40
articolo 79 comma 1 lett. d) CCNL 2022	
Rivalutazione PEO	2.585,70
TOTALE INCREMENTI CERTI E STABILI (non soggetti al limite)	16.719,50
INCREMENTI CERTI E STABILI DA CONSOLIDARE (soggetti al limite)	
articolo 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018	
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
TOTALE INCREMENTI CERTI E STABILI (soggetti al limite)	2.332,33
Decurtazione incarichi di EQ (Fondo EQ/PO)	25.830,31
TOTALE RISORSE FISSE CERTE E STABILI (soggette al limite)	129.279,22
TOTALE RISORSE FISSE CERTE E STABILI	145.998,72
RISORSE VARIABILI	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
articolo 79 comma 2 lett. b) CCNL 2022	



Comma 3. L'applicazione del presente CDI è comunque subordinata alla verifica del rispetto di tutti gli indicatori stabiliti dalle vigenti disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale.

Comma 4. Il CDI deve 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 dei CDI

Comma 1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CDI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

Comma 2. 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 deve tenersi in tempi congrui, possibilmente entro giorni 15 lavorativi dalla richiesta avanzata.

Comma 3. 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.

Comma 4. 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 transitorie e finali

Comma 1. Il presente CDI, per la parte economica, ha validità per l'anno 2023.

Comma 2. Nelle more della sottoscrizione dei successivi CDI validi per il prossimo triennio, conserveranno comunque efficacia e continueranno ad essere erogati i compensi di seguito elencati:

- progressioni economiche orizzontali, consolidate al 31.12. dell'anno precedente;
- indennità di comparto.

Comma 3. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati integrati con esso incompatibili.

Comma 4. Per quanto non previsto nel presente CDI, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali dei lavoratori vigenti al momento dell'applicazione dei singoli istituti.

Comma 5. Sono fatte salve le modifiche che intervengano per effetto della contrattazione del livello nazionale.

PARTE II

CDI – ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2023

TITOLO 9 Costituzione e utilizzo delle risorse decentrate

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized 'm', 'R.F.P.', 'LB', and a signature that appears to be 'L'.

Integrazione 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	10.070,91
articolo 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	
Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionale e di politica retributiva degli enti	781,25
TOTALE INCREMENTI RISORSE VARIABILI (soggette al limite)	10.852,16
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
articolo 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022	
Incremento di € 84,50 per dipendente, a valere dall'anno 2021 (recupero una tantum anni 2021 e 2022)	9.126,00
articolo 79 c. 3 CCNL 2022	
Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra Po e Fondo dipendenti sulla base degli importi relativi all'anno 2021 (riferito all'anno 2023)	2.441,58
articolo 79 c. 3 CCNL 2022	
Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra Po e Fondo dipendenti sulla base degli importi relativi all'anno 2021 (recupero una tantum riferito all'anno 2022)	2.441,58
TOTALE INCREMENTI RISORSE VARIABILI (non soggette al limite)	14.009,16
TOTALE RISORSE VARIABILI	24.861,32
TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	170.860,04
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
TOTALE FONDO DECURTATO (incluse le somme non soggette al limite)	159.894,90
TOTALE FONDO DECURTATO (escluse le somme non soggette al limite)	129.166,24
Fondo dello Straordinario (art. 14 c.1 CCNL 1999)	
stanziato	5.000,00
erogato	
Totale Salario Accessorio per rispetto del tetto di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017	
RISORSE anno 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	155.516,86
Fondo dello Straordinario	5.000,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO (soggetto al limite)	160.516,86



Totale Salario Accessorio per rispetto del tetto di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017	
RISORSE anno 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	129.166,24
Indennità di posizione e di risultato delle EQ	26.692,05
Fondo dello Straordinario	5.000,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO (soggetto al limite)	160.858,29
<i>Di cui Quota integrazione EQ finanziate dall'art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22% Monte Salari 2018 (non soggette al limite)</i>	<i>861,74</i>
<i>Rispetto del limite del trattamento accessorio</i>	<i>O.K.</i>

ART.18 Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate

L'utilizzo delle risorse decentrate definito nel Fondo anno 2023 è quello che risulta dal seguente prospetto:

C.S.S.A.C. Chieri	
UTILIZZO FONDO	Preventivo
	2023
Totale Fondo Decurtato (incluse le somme non sottoposte al limite)	159.894,90
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza DOPO aver operato le decurtazioni	135.033,58
Totale risorse variabili tolte le decurtazioni e incluse le somme non sottoposte a blocco	24.861,32
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Progressioni economiche storiche	62.220,42
Differenziali stipendiali specificatamente contrattati nel CCDI dell'anno	11.350,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.2004 (quota a carico Fondo)	24.630,24
TOTALE UTILIZZO PROGRESSIONI	73.570,42
TOTALE UTILIZZO INDENNITA' COMPARTO	24.630,24
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	98.200,66
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE	
Totale utilizzo risorse vincolate (art. 80 c.2 lett. g) CCNL 2018)	0,00
Totale risorse stabili ancora disponibili alla contrattazione	36.832,92
Totale risorse variabili ancora disponibili alla contrattazione	24.861,32

nm *7.F.* *LB* *Q*

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	Preventivo
Indennità condizioni di lavoro art. 80 c. 2 lettera c) CCNL 2022 (maneggio valori)	500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2022 (e art.17 lettera f), lettera i)	1.666,67
Premi collegati alla performance organizzativa art. 67 c. 3 lettera a) CCNL 2018	56.271,92
Premi collegati alla performance individuale- art. 80 c. 2 lettera b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.255,65
Totale utilizzo altre indennità	61.694,24
Totale generale utilizzo	159.894,90
Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo	0,00
FONDO PER LE EQ	
Spesa prevista per le Elevate Qualificazioni	26.692,05
VERIFICA rispetto all'art. 80 c. 3 CCNL 2022	O.K.

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

INDENNITA' di COMPARTO: la spesa per l'indennità di comparto, considerate le cessazioni intercorse, per l'anno 2023 viene quantificata in € 24.630,24;

PROGRESSIONI ORIZZONTALI per l'anno 2023: 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 anno 2023 pari ad € 11.350,00. I requisiti per la partecipazione alle progressioni, i criteri previsti per la definizione dei punteggi e gli iter procedurali sono previsti all'art. 8 del Titolo 4 del presente CDI, triennio 2023/2025. Prioritariamente i passaggi verranno riconosciuti ai Dipendenti appartenenti alle 4 aree previste dal CCNL vigente (ex categorie A-B-C-D) fino ad esaurimento del budget individuato per ciascuna area. Il budget assegnato a ciascuna area è il seguente: per l'area degli Operatori Esperti (ex categoria B) il 20%, per l'area degli Istruttori (ex categoria C) il 35%, per l'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) il 45%, fatte salve eventuali redistribuzioni di quote non attribuite alle singole aree, fino ad esaurimento del budget individuato. 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.

SPECIFICHE RESPONSABILITA': il compenso per l'esercizio delle specifiche responsabilità è quantificato per l'anno 2023 in € 2.000,00. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità è prevista all'art. 10 del Titolo 5 del vigente CDI, triennio 2023/2025.

Per l'anno 2023 sono individuate due particolari responsabilità:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials/short signatures on the right, one of which appears to be 'Q.F.'.

- particolare responsabilità Responsabile di Servizio Area Economico-Finanziaria, Istruttore Amministrativo Contabile, area degli Istruttori, con importo indennità pari ad € 666,67;
- particolare responsabilità Responsabile di Servizio Area Integrativa, Istruttore Direttivo con profilo di Educatore Professionale € 1.000,00;

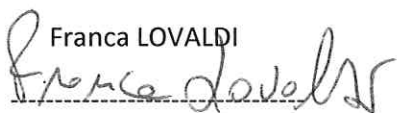
MANEGGIO VALORI: l'individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali sono disciplinate dall'art. 9 del Titolo 5 del vigente CDI, triennio 2023/2025. In esso si evince che al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni). La misura dell'indennità riferita al maneggio valori viene commisurata all'entità delle somme e degli altri valori che vengono consegnati all'agente contabile, nel rispetto dei parametri e degli importi previsti al Titolo 5 art. 9 comma 3 del CDI, triennio 2023/2025 e, per l'anno 2023 viene quantificata in € 500,00.

COMPENSI AI DIPENDENTI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA': viene concordato tra le parti di destinare la somma complessiva € 59.527,57 quale compenso ai Dipendenti per l'incentivazione della produttività per l'anno 2023. Tale somma verrà distribuita ai Dipendenti aventi titolo 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. 24 del 08.07.2022, 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.

ELEVATE QUALIFICAZIONI: il fondo delle Elevant Qualificazioni è stabilito in € 26.692,05 (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. 24 del 08.07.2022.

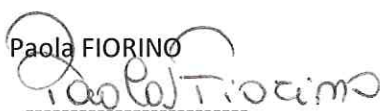
Chieri 22/12/2023

Delegazione trattante di parte pubblica

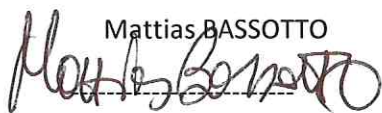
Franca LOVALDI


Monica ROSSI BRINA



Paola FIORINO


R.S.U.

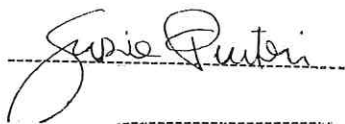
Mattias BASSOTTO


Simonetta REYNALDI




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

Grazia Pintori

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Grazia Pintori', is written over a horizontal dashed line.

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

Roberto Mascolo

Firmato digitalmente da: ROBERTO
MASCOLO¹⁹

Motivo: CISL FP

Data: 22/12/2023 10:25:53

