

**CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIALI**  
**- C.I.S.S. - CHIVASSO**  
**PROVINCIA DI TORINO**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente  
del C.I.S.S. CHIVASSO normativo 2019/2021 ed economico per la destinazione  
delle risorse decentrate per l'anno 2019**

**Richiamati:**

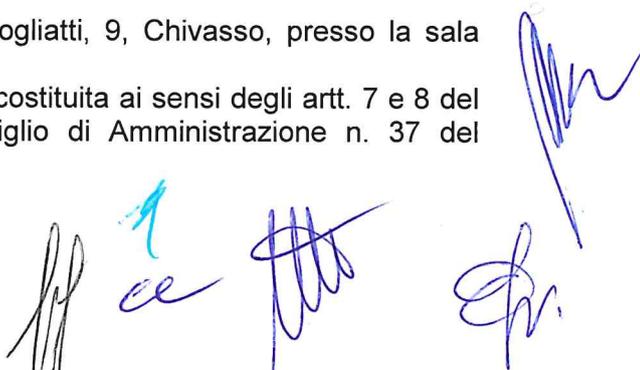
- la deliberazione n. 42 del 06.12.2019, esecutiva, con la quale il Consiglio di Amministrazione dava al Direttore Generale indirizzi in merito alla costituzione del fondo e direttive per la contrattazione decentrata integrativa relativamente all'anno 2019;
- la determinazione n. 256 del 06.12.2019 con la quale, nel rispetto delle sopraccitate indicazioni, il Direttore Generale ha provveduto alla costituzione definitiva del fondo anno 2019;
- il verbale di confronto con le OO.SS in data 17.04.2019 sui criteri generali del sistema di valutazione della performance;

**Premesso che:**

- In data 10.12.2019 è stata sottoscritta la preintesa di CCDI per il personale non dirigente del C.I.S.S. CHIVASSO normativo 2019/2021 ed economico per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019;
- In data 13.07.2020 il Revisore dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- Il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 16 del 14.07.2020 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI normativo 2019/2021 ed economico per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

In data odierna nella sede del C.I.S.S. di Via Togliatti, 9, Chivasso, presso la sala riunioni:

- la delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi degli artt. 7 e 8 del vigente CCNL con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 37 del



13.11.2018, esecutiva e così composta:

Marino Bruna	Direttore Generale	<u>Presidente</u>
Cena Celestina	Responsabile finanziario e personale	<u>Componente</u>
Anobile Anna	Segretario consortile	<u>Componente</u>

la delegazione di parte sindacale così composta:

1) membri della rappresentanza sindacale unitaria:

Toffali Maria
Vaccarino Giovanna

Risulta Assente Grandi Gabriella

2) rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. F.P.	Mecca Vittorio
C.I.S.L. F.P.	Negrino Riccardo

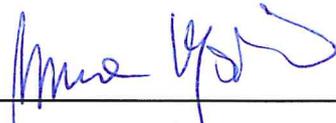
Risulta assente il rappresentante C.G.I.L. F.P. Mecca Vittorio

sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del C.I.S.S. CHIVASSO normativo 2019/2021 ed economico per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018, che costituiscono allegato A) e B) al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

Chivasso, li 12 2 LUG. 2020

La delegazione trattante di Parte Pubblica

Dott.ssa	MARINO Bruna	
Dott.ssa	CENA Celestina	
Dott.ssa	ANOBILE Anna	

La delegazione di Parte Sindacale

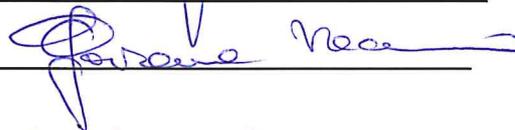


R.S.U.

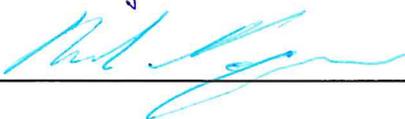
Sig.ra TOFFALI Maria



Sig.ra VACCARINO Giovanna



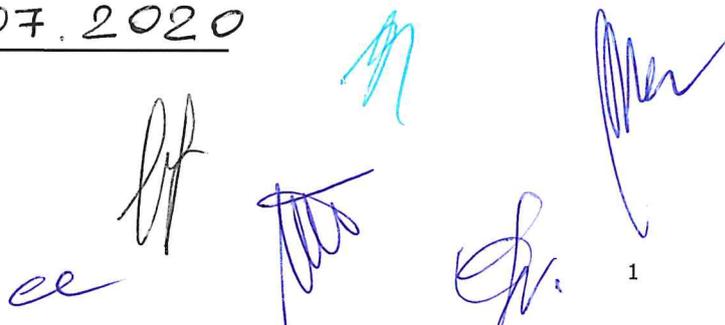
SIND. C.I.S.L. signor NEGRINO Riccardo



**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL CONSORZIO  
INTERCOMUNALE DEI  
SERVIZI SOCIALI –  
C.I.S.S. - CHIVASSO  
  
2019/2021**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

22.07.2020



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Preintesa del 10.12.2019

*Handwritten signatures in blue and green ink.*

<b>Disposizioni Preliminari</b> .....	<b>5</b>
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i> .....	7
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i> .....	7
<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>8</b>
<i>Art. 3 - Diritti e libertà sindacali</i> .....	8
<i>Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali</i> .....	8
<i>Art. 5 - Partecipazione dei lavoratori</i> .....	9
<b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	<b>9</b>
<i>Art. 6 - Lavoro Straordinario</i> .....	9
<i>Art. 7 - Banca delle ore</i> .....	9
<b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	<b>10</b>
<i>Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i> .....	10
<i>Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro</i> .....	10
<i>Art. 10 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018</i> .....	11
<i>Art. 11 - Turno</i> .....	12
<i>Art. 12 - Reperibilità</i> .....	12
<i>Art. 13 - Premi correlati alla performance organizzativa</i> .....	12
<i>Art. 14 - Premi correlati alla performance individuale</i> .....	12
<i>Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative</i> .....	13
<i>Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> .	14
<i>Art. 17- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i> .....	14
<i>Art. 18 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i> .....	15
<i>Art. 19– Criteri relativi alla Formazione</i> .....	15
<b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE</b> ____	<b>15</b>
<i>Art. 20 - Eccedenza di Personale</i> .....	15
<b>TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b> .....	<b>16</b>
<i>Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i> .....	16
<i>Art. 22 - Tutela della Privacy</i> .....	16
<b>TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE</b> .....	<b>16</b>
<i>Art. 23- Monitoraggio e verifiche</i> .....	16
<i>Art. 24 - Norme finali</i> .....	16


  
 3

**CONSORZIO CISS CHIVASSO****(Provincia di TORINO)**

L'anno duemila venti, il giorno 22 del mese di luglio, alle ore 9,30  
presso la sala Riunioni del Consorzio CISS di Chivasso si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	MARINO Bruna
2. Componente	ANOBILE Anna
3. Componente	CENA Celestina

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
C.G.I.L. F.P.	MECCA Vittorio - Assente
C.I.S.L. F.P.	NEGRINO Riccardo

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
Gabriella	GRANDI - Assente
Maria	TOFFALI
Giovanna	VACCARINO

Handwritten signatures in blue ink, including a prominent signature in red ink, and a small number '4' at the bottom right.

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

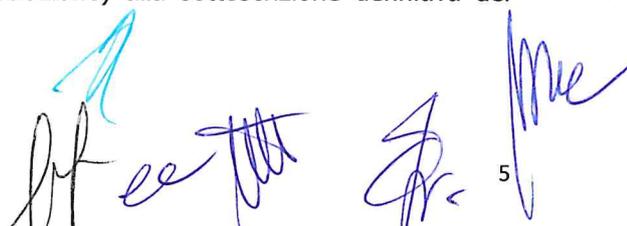
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

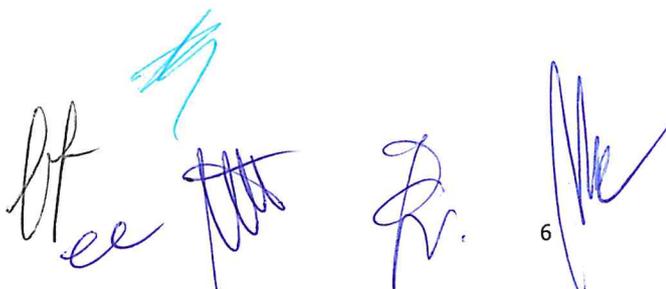
La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Consiglio di Amministrazione) alla sottoscrizione definitiva del contratto.



5

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature with a red checkmark above it, and a signature on the right.

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
  - Per la parte datoriale:  
Dott.ssa MARINO Bruna (Presidente)  
Dott.ssa ANOBILE Anna (Componente)  
Dott.ssa CENA Celestina (Componente)
  - Per la parte sindacale:  
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:  
GRANDI Gabriella  
TOFFALI Maria  
VACCARINO Giovanna  
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:  
MECCA Vittorio (CGIL FP)  
NEGRINO Riccardo (CISL FPS)

### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'ente inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con preavviso di 30 giorni, le parti possono richiedere la verifica dell'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre via mail e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.



7

## TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
  - a. i permessi retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano, di norma, nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
  - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
  - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
  - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
  - d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

### Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U. e ad utilizzare la strumentazione informatica dell'amministrazione per lo svolgimento delle attività sindacali.



8

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
4. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### **Art. 5 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente ad eventuali modifiche organizzative e gestionali riguardanti principalmente:
  - I. Le innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. La materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. La tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
2. A tal fine il confronto fra le parti deve avviarsi entro 30 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

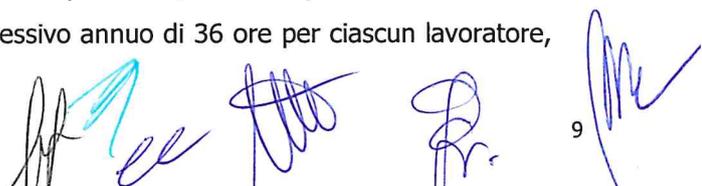
### **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 6 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e, per quanto applicabile, 39 del CCNL 14.9.2000.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 7.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto all'interno dell'apposito fondo. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 per l'anno successivo.
4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, legate ad eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs 66/2003 e successive modificazioni.

#### **Art. 7 - Banca delle ore**

1. Si conferma nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 36 ore per ciascun lavoratore,



da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

2. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario che intende far confluire nella Banca delle Ore.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;
4. Le ore di lavoro straordinario che confluiscono nella Banca delle Ore non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

### **TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

#### **Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
  - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
  - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
  - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).

#### **Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro**

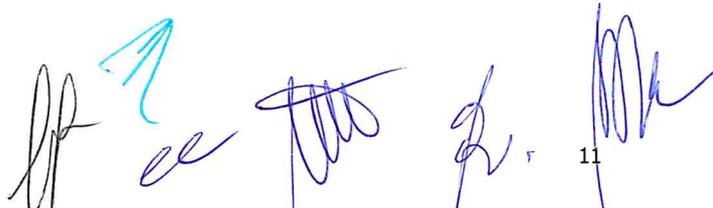
1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.



2. Le parti concordano che attualmente nell'ente non esistono le fattispecie.

**Art. 10 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 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 superiore ai 2 mesi.
  - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle eventuali specifiche responsabilità, nel rispetto del limite contrattuale, è determinato in relazione alle seguenti variabili:
  - **Grado di Complessità** (giuridica, tecnica e gestionale)
  - **Complessità direzionali organizzative** (responsabilità organizzativa, complessità incarico tecnico/organizzativo, grado relazioni interne ed esterne, innovazione e sviluppo, studio e ricerca)
  - **Responsabilità** (economica, amministrativa, strategicità)
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. 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 specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Direttore/Responsabile di Servizio, mediante Decreto di nomina motivato. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio potrà specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/Funziionario verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla conferenza dei Responsabili.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget complessivo;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima stabilita annualmente;



11

- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

#### **Art. 11 - Turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.
2. Le parti concordano che nell'ente non esistono le fattispecie.

#### **Art. 12 - Reperibilità**

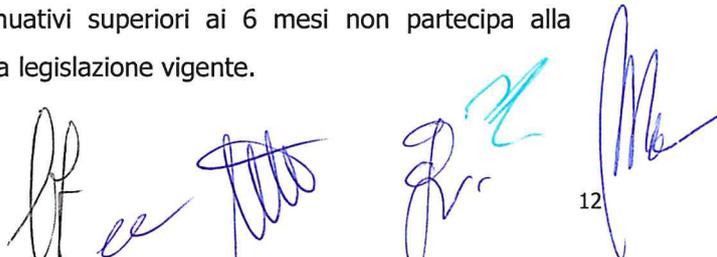
1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Le parti concordano che nell'ente non esistono le fattispecie.

#### **Art. 13 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione risulterà uguale o superiore al 95%
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione risulterà uguale o superiore al 60%.

#### **Art. 14 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.  
La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **60%**.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.



4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 4 dipendenti con le migliori valutazioni.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **60% e il 94,99%:** distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore al **60%:** nessuna distribuzione di produttività.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%** in proporzione al premio base ottenuto.

**Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative**

11. Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato annualmente vengono destinate risorse in misura non inferiore al 15% del fondo complessivo per le posizioni organizzative.
12. Nell'ambito delle risorse complessive di cui al comma 1, l'indennità di risultato di ogni posizione organizzativa è determinata in un valore compreso tra il 15% e il 25% dell'indennità di posizione, definito annualmente con il supporto del Nucleo di valutazione tenendo conto delle risorse complessive disponibili e in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance.
13. Per l'anno 2019, in considerazione del cambio dei criteri in corso d'anno e delle risorse disponibili, le indennità di risultato sono stabilite nel modo seguente:
 

• Responsabile Servizio Economico/Finanziario e Personale	€ 1.602,00
• Responsabile Servizio Minori	€ 857,24
• Responsabile Servizio Disabili	€ 857,24
• Responsabile Servizio Anziani	€ 857,24

14.



15. La valutazione del risultato delle posizioni organizzative sarà effettuata dal Direttore, con il supporto del Nucleo di valutazione.
16. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.
17. Per valutazioni comprese fra il 60% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

**Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti consortili in materia di compensi previsti dalla Legge.

**Art. 17- La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. 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 ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. 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 sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella Pubblica Amministrazione 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 di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno **80%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto (censura) nel triennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
  - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare



alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori all'80%.

7. 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.

#### **Art. 18 -Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

#### **Art. 19– Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECEDENZA DEL PERSONALE**

#### **Art. 20 - Eccedenza di Personale**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.



## **TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### **Art. 22 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D. Lgs. n. 196/2003, modificato dal regolamento Ue 679/2016.

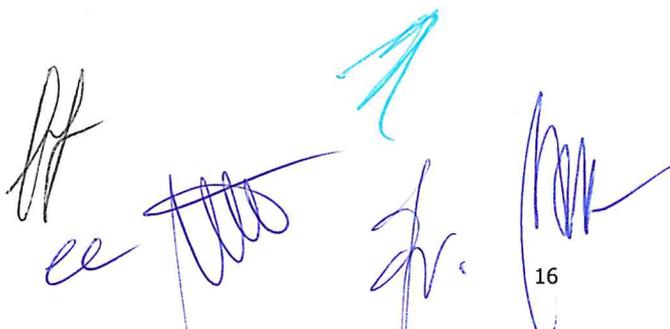
## **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 23- Monitoraggio e verifiche**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente su richiesta di una delle parti.

### **Art. 24 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, a signature on the right, and a signature on the far right.

**SOTTOSCRIZIONE:**Luogo: ChivassoData: 22 LUG. 2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	MARINO Bruna	
2. Componente	ANOBILE Anna	
3. Componente	CENA Celestina	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	MECCA Vittorio	
2. C.I.S.L. - FP	NEGRINO Riccardo	
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
GRANDI Gabriella	
TOFFALI Maria	
VACCARINO Giovanna	

<b>Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso</b>	
	<b>Preventivo 2019</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>62.629,55</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	834,99
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	2.000,00
<b>Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)</b>	<b>2.834,99</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	962,78
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.913,60
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)</b>	<b>2.876,38</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa ( <b>Enti con e senza DIRIGENZA</b> )	32.499,50
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>32.499,50</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>35.841,42</b>

**RISORSE VARIABILI****Risorse variabili sottoposte al limite**

Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	4.654,31
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	5.602,10
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>10.256,41</b>

**Risorse variabili NON sottoposte al limite**

Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.593,21
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>4.593,21</b>

**II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)****14.849,62****III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI  
(I+II)****50.691,04**

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>	
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	<b>5.784,67</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	<b>0,00</b>
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>37.436,78</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>44.906,37</b>

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>	
Fondo straordinario stanziato	<b>8.730,07</b>
Fondo straordinario erogato	

**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017**

<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>43.221,45</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>32.499,50</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>75.720,95</b>

<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2019</b>	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>43.221,45</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>32.499,50</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>75.720,95</b>

<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>OK</b>
---	-----------

<b>Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso</b>	
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2019</b>
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)</b>	44.906,37
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)</b>	30.056,75
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)</b>	14.849,62

### UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	<b>PREVENTIVO</b>	<b>CONSUNTIVO</b>
<b>Progressioni economiche STORICHE</b>	20.011,36	
<b>Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo</b>	11.652,21	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>31.663,57</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>-1.606,82</b>	
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	20.011,36	

### UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)

<b>Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)</b>	<b>0,00</b>	
--	-------------	--

### DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

<b>Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018</b>	5.602,10	
<b>Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno</b>	7.640,70	
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>13.242,80</b>	
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)</b>	<b>44.906,37</b>	

**VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)**

**0,00**

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018</b> <b>La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al 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, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.</b>	<b>OK</b>
--	-----------

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo.

Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

La colonna Consuntivo è lasciata alla compilazione degli Enti, senza alcun automatismo e somme automatiche o pre-impostate. Ogni Ente se vorrà verificare i totali parziali e generali dovrà provvedere in via autonoma impostandosi in proprio le formule nelle celle dei totali.

