



CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIALI PINEROLO

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale del comparto del
Consorzio Intercomunale Servizi Sociali di Pinerolo
triennio normativo 2019-2021 e parte economica 2019**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – OGGETTO E OBIETTIVI

Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

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

Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e di confronto sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione.

Il presente CCI, per la parte normativa ha durata triennale a partire dall'anno 2019, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere rinegoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Il presente CCI, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

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

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

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 4 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.

I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dal Consiglio d'Amministrazione.

In applicazione del presente CCI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo ed in applicazione dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017, le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive modifiche.

Della riunione di contrattazione non vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di "confronto" o di stipula di accordi negoziali, è possibile redigere una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.



CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 – ASSEMBLEE SINDACALI

Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dall'art. 4 CCNQ 4 dicembre 2017.

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate.

La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.

La rilevazione della presenze in assemblea sindacale è rilevata con apposito elenco dei dipendenti dove viene indicata l'entrata e l'uscita, successivamente l'elenco viene trasmesso all'ufficio personale.

La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento strettamente necessari al raggiungimento della sede dell'assemblea.

L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo è applicata la disciplina dell'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017.

ART. 6 – DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

L'Amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.

L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 21/05/2018;

Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4/12/2017.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso. Qualora non pervengano le attestazioni di effettivo utilizzo entro il giorno successivo alla fruizione, i permessi non potranno essere autorizzati come tali e le ore fruitive verranno decurtate al dipendente interessato. Ciò al fine di corrispondere agli obblighi datoriali di registrazione dei permessi sindacali utilizzati nel portale istituzionale nazionale GEDAP.

I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il loro responsabile e la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 7 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La determinazione annuale delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con appositi atti dirigenziali in conformità e nel rispetto dei vincoli, e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti applicativi e giurisprudenziali consolidati e intervenuti nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra; qualora nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte del Consiglio d'Amministrazione del Consorzio.

Detta misura potrà variare, nell'ambito del limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con la capacità di bilancio, di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo ed in coerenza con il rispetto dei vincoli di finanza pubblica.



ART. 8 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - d) progressioni economiche;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

ART. 9 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale, quest'ultima potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate, finanziati gli istituti fissi e continuativi in godimento, devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro ed il regime di premialità meritocratica.

ART. 10 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.
2. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative sulla base del sistema di valutazione approvato. In caso di dipendenti provenienti da altre Amministrazioni sarà richiesta all'ente di provenienza attestazione in merito all'ottenimento della valutazione per l'/gli anno/i interessato/i secondo il sistema in uso presso gli stessi. In assenza o qualora l'Ente non trasmetta la valutazione nei termini richiesti, copia della valutazione deve essere richiesta ai dipendenti. In mancanza di documentazione attestante la valutazione del personale trasferito verrà attribuita una valutazione calcolata sulla media delle valutazioni positive del servizio di appartenenza nell'ambito della stessa categoria.

A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa il 70% e alla performance individuale il 30% della quota del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, coerente con le risorse di cui all'art. 67 commi 3 e 4.

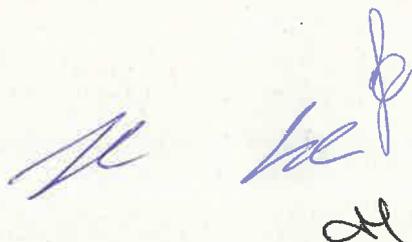
3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali – quantitativo dei servizi offerti, così come declinati negli obiettivi dell'Ente, misurabili con gli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati, vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e individuali predéfiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance 2019/2021.

Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa e individuale sono ripartite utilizzando i seguenti parametri professionali, rapportata all'effettiva quota temporale (tempo pieno, tempo parziale) dei rapporti individuali di lavoro:

categoria B: 122

categoria C: 137

categoria D: 175



CAPO III

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 11 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21/05/2018.

L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, nei limiti delle risorse decentrate disponibili annualmente a tal fine.

La partecipazione alla selezione per l'assegnazione delle progressioni economiche è consentita, ad una quota di dipendenti, determinata in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nell'ambito degli obiettivi individuati nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano della Performance con riferimento al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. In caso di dipendenti provenienti da altre Amministrazioni in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, sarà richiesta all'ente di provenienza attestazione in merito all'ottenimento della valutazione per l'/gli anno/i interessato/i secondo il sistema in uso presso gli stessi. In assenza o qualora l'Ente non trasmetta la valutazione nei termini richiesti, copia della valutazione deve essere richiesta ai dipendenti.

In mancanza di documentazione attestante la valutazione del personale trasferito verrà attribuita, per le annualità mancanti, una valutazione calcolata sulla media delle valutazioni positive del servizio di appartenenza nell'ambito della stessa categoria.

La progressione economica viene attivata, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili tenuto conto delle destinazioni fisse e continuative operate in applicazione delle disposizioni del presente contratto, secondo le procedure di riconoscimento stabilite e in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.

Le PEO sono effettuate, nel limite delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria per ciascuna categoria, nella quale sono inseriti, sulla base delle valutazioni conseguite, tutti i dipendenti ammessi alla selezione, indipendentemente dalla posizione economica di appartenenza, che hanno raggiunto almeno un punteggio minimo definito.

La progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'avvio della procedura avviene, tramite appositi avvisi di indizione predisposti dall'ufficio personale e resi noti tramite affissione nelle sedi del Consorzio.

Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 48 mesi.

Ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali verrà attribuito un peso di 85 punti alla media della valutazione degli ultimi tre anni antecedenti l'anno di riconoscimento della progressione con valutazione minima di 7 su ogni anno del triennio e un peso massimo di 15 punti sull'esperienza acquisita, assegnando un punto per ogni anno.

Le graduatorie, distinte per categorie, vengono approvate, di norma entro l'anno di avvio, con apposito provvedimento dirigenziale.

Le risorse individuate per le progressioni orizzontali verranno destinate partendo dal dipendente collocato al primo posto della graduatoria della categoria B, seguito dal dipendente collocato al primo posto della graduatoria della categoria C, seguito dal dipendente collocato al primo posto della graduatoria della categoria D, l'eventuale residuo delle risorse disponibili verrà suddiviso con lo stesso criterio.

Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di precedenza:

- posizione economica più bassa;
- maggiore anzianità anagrafica.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ CONTRATTUALI.

ART. 12 – PRINCIPI GENERALI

Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo compenso. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio.

ART. 13 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Sono considerate "attività esposte a rischio" quelle che comportano esposizioni a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali.

L'indennità verrà definita in sede di contrattazione da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00 al giorno, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività individuate.

ATTIVITÀ CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene erogata a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'indennità verrà definita in sede di contrattazione da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00 al giorno, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività individuate.

ART. 14 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, ed è destinata a retribuire e compensare i dipendenti appartenenti alle categorie D, C e B non titolari di posizione organizzativa per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche e significative responsabilità individuate con provvedimenti del dirigente competente, sino ad un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali. Le tipologie di responsabilità relative alle posizioni di lavoro che si intendono incentivare possono essere individuate:

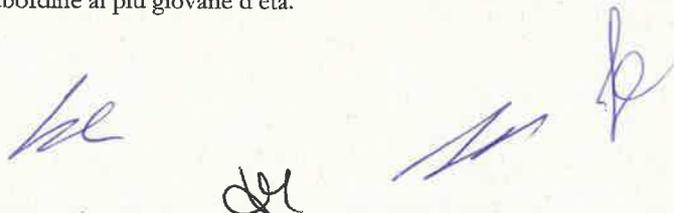
- a) responsabilità di coordinamento di personale;
- b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

ART. 15 - DISCIPLINA DEL PREMIO DIFFERENZIALE INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30 % del valore medio pro-capite di produttività individuale attribuibile al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
 - b) la quota massima annuale di personale a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari ad un dipendente.

In caso di parità di punteggio viene riconosciuta al dipendente che non ha percepito il premio l'anno precedente e in subordine al più giovane d'età.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 16 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti e/o amministrazioni, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART. 17 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno sei mesi di servizio, nell'arco dell'anno solare.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI SULL'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 18 – FLESSIBILITA' ORARIA

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 120 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane.

Le parti convengono nel determinare che l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

ART. 19 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 35 ore.

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

hc M del f

Per la parte pubblica:

Dr.ssa Monique Jourdan – Presidente delegazione trattante

Monique Jourdan

Dr.ssa Anna Barbaro – Componente delegazione trattante

Anna Barbaro

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria

Sig.ra Cattaneo Sandra

Sandra Cattaneo

Sig.ra Ribotta Elisa

Elisa Ribotta

Sig.ra Robert Paola

Paola Robert

Sig.ra Castellano Katia

Katia Castellano

Per i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

Sig. Ernesto Colonna – Rappresentante sindacale CGIL –FP

Ernesto Colonna

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2019

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2019	2018	2019
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	52.386,34 €	52.386,34 €
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	12.484,03 €	12.484,03 €
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	5.648,89 €	5.648,89 €
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	6.325,42 €	6.325,42 €
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	4.845,00 €	4.845,00 €
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	1.543,08 €	1.543,08 €
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	65.700,00 €	65.700,00 €
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	19.748,85 €	19.748,85 €
Articolo 67 - comma 2 - lettera A)		4.825,60 €
Articolo 67 - comma 3 - lettera C) - RIA, assegni ad personam + ratei 13 ^a		2.131,87 €
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	5.334,53 €	5.334,53 €
Articolo 67 - comma 2 - lettera b) - maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali		3.051,75 €
0,2% monte salari 2001 - DA INSERIRE NEL RIGO N. NUMERO CINQUE	-	1.892,00 €
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	3.300,00 €	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		3.300,00 €
TOTALE RISORSE STABILI	170.716,14 €	182.617,36 €

Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	30.000,00 €	27.868,13 €
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	6.000,00 €	6.000,00 €
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13 ^a - mensilità residue dopo la cessazione		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	36.000,00 €	33.868,13 €

Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) - eran derivanti da risorse fisse	10.164,65 €	19.509,84 €
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	10.249,21 €	8.666,72 €
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-8, D.LGS. 163/2006)		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	20.413,86 €	28.176,56 €
TOTALE RISORSE VARIABILI	56.413,86 €	62.044,69 €

TOTALE	227.130,00 €	244.662,05 €
---------------	---------------------	---------------------

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	206.716,14 €	216.485,49 €
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	206.716,14 €	206.716,14 €

DIFFERENZA 2018 CON 2016

IMPORTI NON RIENTRANTI NEL LIMITE A SEGUITO CONTRATTO 2018

€
4.943,75 €
4.825,60 €

UTILIZZO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2019

DESCRIZIONE	2019
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (art. 68 comma 1 CCNL 2016-2018)	67.000,00 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (art. 68 comma 2 lettera j) CCNL 2016-2018)	7.000,00 €
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 68 comma 1 CCNL 2016-2018)	31.000,00 €
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	54.000,00 €
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PARTE STABILE DEL FONDO	159.000,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018) 70%	52.263,44 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 2016-2018) 30%	22.398,61 €
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - INDENNITA' DI RISCHIO (art. 70 bis comma 1 lettera b) CCNL 2016-2018) n.16 dipendenti € 1,50	4.800,00 €
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 70 bis comma 1 lettera c) CCNL 2016-2018) n. 5 dipendenti € 1,00	900,00 €
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2016-2018)	5.300,00 €
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PARTE VARIABILE DEL FONDO	85.662,05 €
TOTALE RISORSE DESTINATE	244.662,05 €