



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
RESIDENZA
EMANUELE
TAPPARELLI
D'AZEGLIO
Anni
2023/2024/2025**

Celeullo

*Mare Cotrone
Covari*

Monsignorelli Luca

MDF

*Mattia Al
Cesari*

PREMESSA

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **13**, del mese di **DICEMBRE** alle ore **14:30**, presso la sede dell'Ente in Saluzzo - Via Cuneo n. 16 ha avuto luogo l'incontro tra:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. PRESIDENTE	PERRONE DOTT. MASSIMO
2. UDIATORE	BERTOLA ARCH. ROBERTO

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	CASTELLO CARMELO
CISL FP	DI STEFFANO MAURIZIO
UIL FPL	==

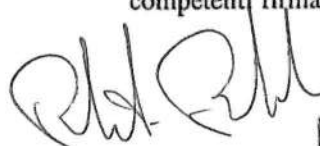

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
VIVIANA	CONFORTI
MARIA CATERINA	CRAVERO
PAUL	MATTIO
CARLA	BERARDO
MARIA LUISA	MONDINO

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 16 novembre 2022.


Paolo Antonio Pavesi

Maria Luisa Mondino


Massimo Perrone

Carlo Berardo

MDF²

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 (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).

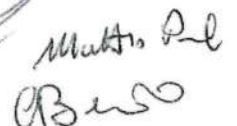
Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede.

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:

- a. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- b. 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 verificare 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);
- c. trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente (Consiglio di Amministrazione) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- d. trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro (previsto dall'art. 8 comma 9) 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).

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il sotto riportato **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente della **Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio** per l'anno 2023/2024/2025.



**SEZIONE I
PARTE NORMATIVA**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

ART. 1 – Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:

Il Consiglio di Amministrazione della Residenza Emanuele Tapparelli d'Azeglio, con deliberazione n. 19 del 14 giugno 2023, ha stabilito di costituire la delegazione datoriale abilitata alla trattativa con le organizzazioni sindacali sulle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, quali specificamente individuate Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, nel seguente modo:

- Segretario Direttore Generale dell'Ente, Dott. Perrone Massimo – in forma monocratica,
- Presidente dell'Ente, Arch. Bertola Roberto – uditore;

- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

VIVIANA	CONFORTI
MARIA CATERINA	CRAVERO
PAUL	MATTIO
CARLA	BERARDO
MARIA LUISA	MONDINO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	CASTELLO CARMELO
CISL FP	DI STEFFANO MAURIZIO
UIL FPL	==


Celestino


Massimo Perrone


Roberto Bertola
4
para Bertola Caruso

ART. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente della Residenza Emanuele Tapparelli d'Azeglio inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

Il presente CCDI ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula definitiva del presente.

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.

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.

ART. 3 - Interpretazione autentica

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, a mezzo posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022).

I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

ART. 4 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:

- a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U.,
- b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica e dal Presidente dell'Azienda, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio.

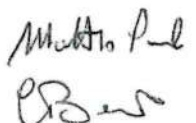
Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2. Il contratto è immediatamente esecutivo dopo la stipula.











TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 – Relazioni sindacali

Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione.

Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dai lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali al fine di perseguire gli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione deve essere data preventivamente e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna, comunque, a convocare i soggetti sindacali per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

A tale scopo, entro il primo semestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

ART. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Celestino
MDF
R.H. R.H.

off. di
Michele Paul
E. Bero
Michele Paul
E. Bero

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e conseguentemente compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

Sono oggetto di contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 16 dicembre 2022, che disapplica l'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

Roberto
Carlo

Massimo
Stefano
Marco
Roberto

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL; 16;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni; aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla già menzionata indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 21.05.2018.

ART. 8 - Diritti e libertà sindacali

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a. i permessi sindacali 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 nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo 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.



 MAF
 Celestino
 Mattia
 Beso
 8

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 aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario.

ART. 9 - Diritti e agibilità sindacali

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.

Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss. mm. ii..

ART. 10 - Partecipazione dei lavoratori

Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- a. Innovazioni organizzative nel lavoro;
- b. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- c. Promozione delle pari opportunità;
- d. Qualità dei servizi erogati;
- e. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione stessa.

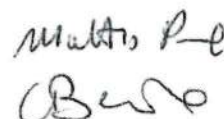












TITOLO III
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E PER LA PREMIALITA'

ART. 11 – Quantificazione delle risorse

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 secondo i criteri concordati in sede di contrattazione decentrata;
- 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. Lgs 150/2009).

ART. 12 - Indennità condizioni di lavoro

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. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b. implicanti il maneggio di valori.

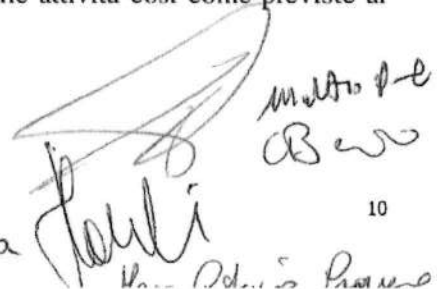
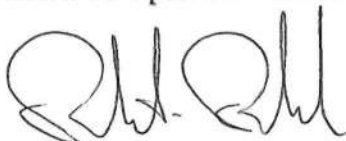
Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s. m. i..

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati mensilmente	Indennità €/giorno
Fino a € 1.000,00	-
oltre € 1.000,00	1,80

Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2 e 3 è possibile cumulare i 2 valori sopra riportati.



Marta De
B...
10
M... P... S... P...



L'individuazione del personale avente diritto alla già menzionata indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente.

ART. 13 - Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022

Comportano l'attribuzione delle indennità per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso: si intendono le seguenti attività:

1. Coordinamento del personale con pianificazione e programmazione del lavoro del personale di assistenza e della turnazione, ferie e permessi garantendo sempre la copertura del servizio anche in caso di emergenza, organizzazione tecnico operativa dell'Unità assegnata, nell'ambito del Regolamento degli Uffici e Servizi e dell'organigramma vigenti, supervisione dello svolgimento dei vari servizi di nucleo affidati all'esterno (assistenza tutelare integrativa, pulizia, servizio civile, volontariato);
2. Responsabilità e vigilanza sull'andamento dei servizi socioassistenziali nei confronti dell'utenza;
3. Responsabilità della manutenzione ordinaria dell'impianto elettrico, responsabilità della corretta applicazione, nell'ambito delle proprie competenze, delle norme antincendio e inerenti alla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008), in piena autonomia gestionale e organizzativa.
4. Responsabilità e controllo utilizzo corretto dpi, materiale monouso, prodotti per l'igiene da parte del personale operativo assegnato al fine di contenere sprechi.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

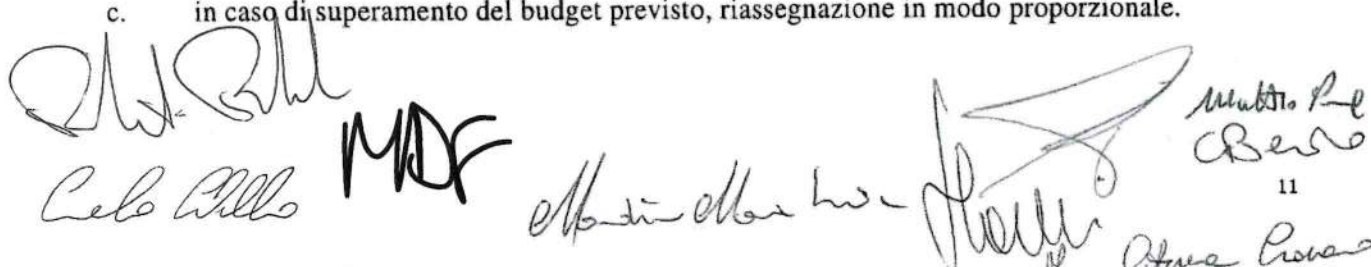
- **Grado di Complessità,**
- **Complessità direzionali organizzative,**
- **Responsabilità.**

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 l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata, mediante i criteri di cui al comma 2, dal Segretario Direttore Generale.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000 €;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale.



ART. 14 – Turno

Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

ART. 15 - La valutazione ai fini della Progressione Economica (differenziali stipendiali)

La progressione economica all'interno della categoria (differenziali stipendiali) 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.

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, deve essere determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

Partecipa alla selezione per le progressioni economiche, il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a trentasei 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.

Si conviene che il requisito minimo per l'accesso, da parte dei lavoratori, alla procedura selettiva è riservato ai lavoratori che, negli ultimi tre anni, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

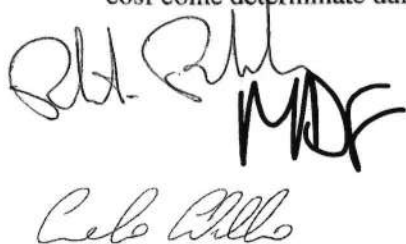
Ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

È, inoltre, condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari e non aver superato i 180 giorni di assenza per ciascun anno di riferimento.

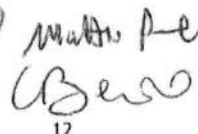
Qualora siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

A tal fine il personale per il quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato.

A decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto ai sensi dell'art. 14 c.3 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, la progressione economica all'interno di ogni singola Area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali (rilevati dal sistema di valutazione), in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel limite delle risorse destinate ai "differenziali stipendiali", così come determinate dal presente Contratto decentrato integrativo aziendale all'articolo 22.


MDF
Celo Pillo


Marta Maria Lucia
Vance Anne Lovers


Marta Pe
Beno
12

A seguito della messa a disposizione di dette somme sono definite le Aree per le quali verrà redatta la graduatoria ed a cui assegnare i differenziali stipendiali, come di seguito indicato:

L'attribuzione del differenziale stipendiale non potrà eccedere il 50% degli aventi diritto per ogni area.

I differenziali saranno, comunque, attribuiti in modo tale da garantire un numero equo di progressioni per ciascuna area.

Si procede, pertanto, con il riconoscimento di una progressione per area partendo dalla più alta continuando così fino all'esaurimento del fondo.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino all'esaurimento alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, così come determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale previa graduatoria dei partecipanti alla procedura definitiva in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico), che non dovrà essere inferiore a 75/100 – fino ad un massimo di 70 punti,
- anzianità di servizio/esperienza professionale riconosciuta in 0,20 punti al mese dalla data di assunzione presso la Pubblica Amministrazione - fino ad un massimo di 30 punti,

Viene valutata l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

I periodi di aspettativa senza assegni ed i periodi di assenza per congedi previsti dal d. lgs 165/2001 (maternità facoltativa, congedi art. 42 comma 5, ecc.) e comunque gli altri periodi non retribuiti non verranno presi in considerazione al fine di determinare l'anzianità di servizio di cui sopra.

Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in merito ai punteggi attribuiti.

A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Minor numero di progressioni economiche acquisite;
- Anzianità di servizio presso l'Ente;
- Maggiore età anagrafica.

Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

La graduatoria degli aventi diritto alla progressione, all'interno delle Aree, verrà pubblicata precedentemente all'inizio dell'iter di cui ai precedenti commi.

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.

MDF
MDF
MDF
MDF
MDF

MDF
MDF
MDF
MDF
MDF

La disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a esaminare il risultato delle già menzionate progressioni orizzontali nel corso dell'anno, con riserva di apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

ART. 16 – Disciplina del part – time

Ai sensi dell'art 53 comma 2 del CCNL 2016/2018, il contingente di part time per ogni categoria non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle elevate qualificazioni.

Le parti stabiliscano che, comunque, la concessione di nuovi part-time avverrà solamente a seguito di adeguata ricognizione delle posizioni in essere anche al fine di una corretta valutazione delle necessità emergenti.

La richiesta di part -time è incompatibile con l'attribuzione delle Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

ART. 17 – Criteri relativi alla Formazione

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;
- a migliorare l'organizzazione dei servizi al fine di ridurre ricorso ad assunzioni temporanee per sostituzioni di assenze ordinarie.

È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie/Aziende 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.

Ogni Responsabile/Referente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

L'Amministrazione finanzia la formazione del personale con fondi propri e/o esterni non attingendo quote dal Fondo.



TITOLO IV
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

ART. 18 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

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, il cui nominativo l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.


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.

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.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART. 19 - Tutela della Privacy

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. 196/2003, così come modificato e integrato dal D. lgs. 101/2018 alla luce del regolamento Ue 679/2016.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left is a large, stylized signature. To its right are the initials 'MDF'. Below these is another large, sweeping signature. To its right, the name 'Mattiolo' is written in a cursive script, with 'OB' written below it. Further down, the name 'Giovanna Anna Russo' is written in a cursive script. Below that, the name 'Martina Maria Russo' is written in a cursive script. At the bottom, the name 'Celeste Russo' is written in a cursive script.

**TITOLO V
MONITORAGGIO E VERIFICHE**

ART. 20 - Monitoraggio e verifiche

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, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

ART. 21 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

Copia sarà inviata alle OO.SS. firmatarie, alle RSU e affissa alla bacheca sindacale presso l'Ente.


The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Roberto'. Below it, the name 'Celestino' is written in a cursive script. In the center, the letters 'MDF' are written in a bold, blocky font. To the right of 'MDF', the name 'Massimo' is written in a cursive script. On the far right, there are two more signatures. The first is a tall, vertical signature, and the second is a more horizontal signature. The names 'Massimo' and 'Antonio' are written in a cursive script below these signatures.


**SEZIONE II
PARTE ECONOMICA**

TRATTAMENTO ECONOMICO -ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

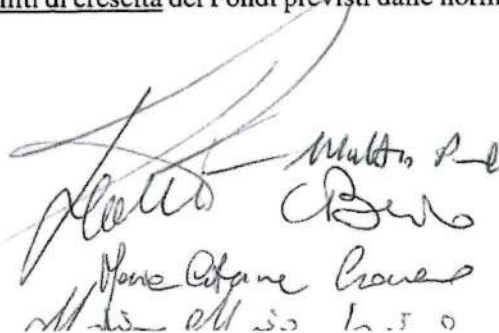
ART. 22 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo per l'anno 2023 è stato determinato:

- in base all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 come confermato dall'art. 79 comma 1 lett. A del CCNL 16.11.2022 ha definito che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi per un importo pari ad **€ 259.691,98**;
- ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera b) del CCNL 22.5.2018 si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 CCNL 2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per **€ 1.861,00**. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;
- ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL 22.5.2018 si inseriscono le somme di un importo su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, per **€ 8.320,00**. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 16.11.2022 si inseriscono le somme di un importo su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, per **€ 7.351,50**. Tali somme, ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL 2022, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017;
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 lettera d) del CCNL 16.11.2018 si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 CCNL 2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per **€ 3.317,60**. Tali somme, ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL 2022, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017;
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 bis del CCNL 16.11.2018, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale si inseriscono le quote di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per **€ 6.749,41**. Tali somme, ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL 2022, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017;



Celestino



Maria P. L.
C. Basso
Monte Albano Croce
12.5.0

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate vengono determinate, pertanto, nell'anno 2023 ai sensi dell'art. 79 commi 1 e 1 bis del CCNL 16.11.2022, e adeguate alle disposizioni del D.L. 34/2019, risultano pertanto essere pari ad € 287.291,49, di cui € 259.691,98 soggette ai vincoli;

Le risorse variabili di cui all'art. 79 commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022, sono stabiliti in base alla normativa vigente, degli importi NON soggetti al limite del 2016, di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 mediante:

- iscrizione, ai sensi 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.5.2018, delle somme destinate ai cosiddetti incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016 e ss. mm. ii per € **3.002,00**;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € **4.177,74**;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum relativo all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € **4.177,74**;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € **14.703,00**;

Il fondo è stato costituito ed approvato con Determinazione del Segretario – Direttore Generale n. 153 del 16.07.2023, a seguito della decurtazione di cui all'art. 23 del D. Lgs 75/2017, per un importo pari ad € **313.351,97**.

MDF

Marta Re
Benedetta
Marta Re
Marta Re
Marta Re
Marta Re

Celo Billo

Antonio Billo

CCDI 2023	
	2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	259.691,98
Incrementi stabili soggetti al limite	
Totale incrementi stabili (a)	0,00

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.861,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	8.320,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	7.351,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	3.317,60
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	6.749,41
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	27.599,51
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	259.691,98
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	287.291,49

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	0,00
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	3.002,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	14.703,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	4.177,74
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	4.177,74
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	26.060,48
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	26.060,48
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	313.351,97

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	259.691,98
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	313.351,97

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	259.692,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	259.692,00
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	259.691,98
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	259.691,98
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK



 MAF

 Cele

 Mattia P.

 CBW

 Janti

 Hans

 Blue

 Crovere

 M...

 M...

 W...

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Turno - art. 30 CCNL 2022	120.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	500,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	15.000,00
Totale utilizzo altre indennità (H)	135.500,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	246.502,00
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	66.849,97

Le risorse disponibili sono da destinare ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance individuale;
- compensi per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 80 bis del CCNL 16.11.2022;
- progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali).

Per l'anno 2023 si determinano somme pari ad euro 66.849,97.

Di tale somma, euro 20.000,00 verranno destinati per le progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali) ed euro 46.849,97 per premi correlati alle performance individuali sulla base sia della scheda di valutazione di merito (punteggio non inferiore a 75/100 della scheda di valutazione approvata nel CCDI anno 2021) sia delle effettive presenze in servizio nell'anno di riferimento.

Le somme non erogate a titolo di differenziali stipendiali, andranno ad aumentare il budget dei premi correlati alle performance individuali.

I suddetti compensi verranno erogati successivamente alla chiusura del Bilancio Consuntivo esercizio 2023.



ART: 23 Premi correlati alla performance individuale

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 EQ, utilizzando la scheda individuale approvata dal Consiglio di Amministrazione.

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.

Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in merito ai punteggi attribuiti.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari a 75/100 ed in base alle effettive presenze in servizio nell'anno di riferimento.

Tutti i dipendenti dell'Ente sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 180 giorni non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q. considerando proporzionalmente la durata di eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.

ART. 24 - Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Potrà essere riconosciuta l'indennità nel limite massimo di euro 3.000,00 a:

1. A n. 2 dipendenti in Area degli Istruttori (ex cat. C), Responsabili di Unità Operativa, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi;

MDF

Cele Pillo
[Signature]

[Signature]

[Signature]
M. Basso
[Signature]
P. Basso

2. A n. 7 dipendenti in Area degli Operatori Esperti (ex cat. B), nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di responsabilità ed autonomia del medesimo nelle funzioni considerate e per la disponibilità al rientro in servizio fuori orario di lavoro.

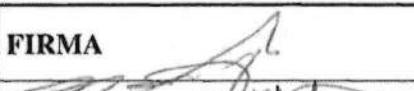

Sarà tenuto conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati, della decorrenza del contratto individuale di lavoro, nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti - per intero o in parte - correlate alle suindicate indennità.

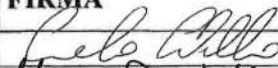
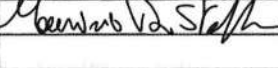
ART. 25 - Disposizioni finali

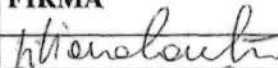
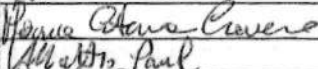
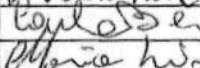
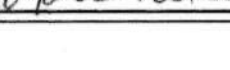
Per quanto non disposto dal presente CCDI per gli istituiti da esso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Per accettazione

Saluzzo, ...

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	PERRONE DOTT. MASSIMO	
2. Uditore	BERTOLA ARCH. ROBERTO	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	CARMELO CASTELLO	
2. C.I.S.L. - FP	DI STEFFANO MAURIZIO	
3. U.I.L. - FPL	=====	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
VIVIANA CONFORTI		
MARIA CATERINA CRAVERO		
PAUL MATTIO		
CARLA BERARDO		
MARIA LUISA MONDINO		