



**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
RESIDENZA  
EMANUELE  
TAPPARELLI  
D'AZEGLIO  
Anno 2021**

*Cele Rillo*

*Mare Cotrone Rovers*

*Off. Atto. M. L...*

**PREMESSA**

Il 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il primo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione

L'annoduemilaventuno, il giorno 24, del mese di novembre alle ore 11.30, ha avuto luogo l'incontro tra

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. PRESIDENTE	PERRONE DOTT. MASSIMO
2. UDIATORE	BERTOLA ARCH. ROBERTO

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
<b>CGIL FP</b>	CASTELLO CARMELO
<b>CISL FP</b>	DESOGUS FLAVIANA
<b>UIL FPL</b>	==

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
MARIA CATERINA	CRAVERO
MARIA LUISA	MONDINO

Richiamati:

- l' art. 7 del CCNL 21/05/2018 rubricata " *Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*"
  1. *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3*
  2. *l'art. 8 rubricata "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure del CCNL 21/05/2018 "*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la sotto riportata Preintesa **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente della **Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio** per l'anno 2021



Marco M. M.  
Giovanni B. B.

Giuseppe S. S.  
R. R.

Cele. C.

**TITOLO I  
PARTE NORMATIVA**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

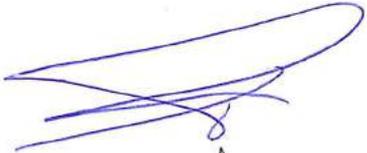
Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

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.



Mario M. L.      Giuseppe Raimondo      Celestino Pillo  
Giovane Antonio, Cesare      R. M.      R. M.

## **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 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.

Contiene, altresì, la modifica di alcuni istituti contrattuali e costituisce pertanto integrazione dei precedenti accordi 27.01.2000, 29.11.2000, 14.02.2002, 16.12.2002, 16.06.2004, 06.10.2005, 05.12.2007, 17.12.2009, 27.09.2012, 07.05.2014 e 05.03.2015, 20.04.2017 e 24.12.2020, che continuano ad essere pienamente vigenti per le parti non specificamente modificate.

Il presente CCDI ha durata annuale 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. Dall'anno 2021 si applicano le modalità contrattate dal presente contratto integrativo.

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 - 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., e firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio.

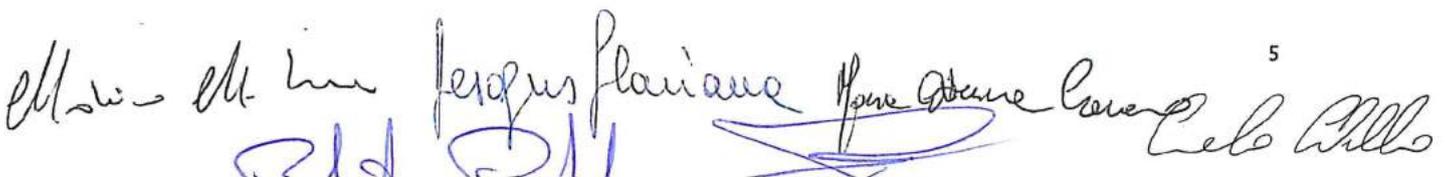
Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2. Il contratto è immediatamente esecutivo dopo la stipula.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 4 – 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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are written over the printed text of the document.

partecipativo e condiviso dei 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 che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;

Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, 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 preventiva 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. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare i soggetti sindacali per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, 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. 5 - 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.

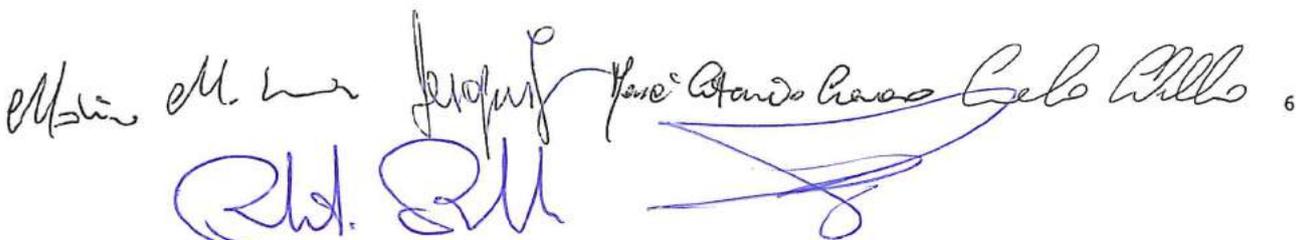
Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

#### **Art. 6 - Materie oggetto di contrattazione decentrata**

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
2. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
3. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
4. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

 The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are written in a cursive style. A small number '6' is visible at the far right end of the signature line.

5. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
6. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70- quinquies comma 1 del contratto 2016/2018;
7. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
8. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
9. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 del contratto 2016/2018;
10. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1,lett.h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
11. l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma3 del contratto 2016/2018 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 pluri - mensile;
12. l'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4 del contratto 2016/2018,in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni e effettuabili nel mese;
13. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
14. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma2 del contratto 2016/2018;
15. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis delCCNLdel14.9.2000;
16. 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;
17. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art.25, comma 2 del contratto 2016/2018;
18. 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.22, comma2 del contratto 2016/2018;
19. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 delCCNLdel14.9.2000;
20. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
21. l'incremento delle risorse di cui all'art.15, comma 5 del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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. 67 del contratto 2016/2018;





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

#### **ART. 11 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018, per la Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio si intendono le seguenti attività:

1. Coordinamento del personale con pianificazione 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);

Programmazione del lavoro del personale di assistenza,

2. Responsabilità e vigilanza sull'andamento dei servizi socio assistenziali 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 la sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008), in piena autonomia gestionale e organizzativa

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

- **Grado di Complessità: 33%**
- **Complessità direzionali organizzative: 33%**
- **Responsabilità: 33%**

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.

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 in base al punteggio ottenuto.

#### **ART. 12 - Turno**

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

*Elisa Mucchetti*  
*Roberto*  
*Francesca*  
*Paola*  
*Celestino*

### **ART. 13- La valutazione ai fini della Progressione Economica**

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.

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.

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 nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, positiva, il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo verbale nel biennio precedente e il non aver superato i 180 giorni di assenza nell'anno di riferimento.

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.

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 positive.

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. 14- Criteri relativi alla Formazione**

E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

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;

*Alto M. L. G. Ferraris*  
*Rob. R. H.*  
*Mare Caterina Croce*  
*Cele Pillo*

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

#### **TITOLO IV- LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

##### **ART. 15 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative**

Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti.

##### **ART. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento .Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.

Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione

Mosini  
R. R. R.  
Gerosa  
P. P. P.  
C. C. C.

attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;

- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).

La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.

I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

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

### **ART. 17 - 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, che 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.

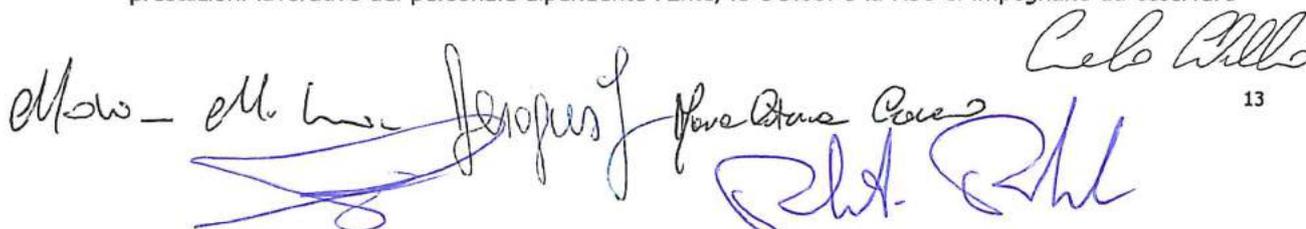
In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

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

### **ART. 18 - 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

*elmo - ell. lino - Giuseppe - Piretina - Piretina - Celestino*



un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

## TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

### ART. 19- 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. 20 - Norme finali

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

*Antonio M. Lina* *Jacqueline* *Paola* *Anna* *Anna* *Lele* *Alto*





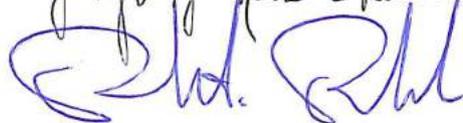
**FONDO CCDI 2021**

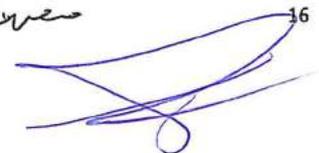
RESIDENZA EMANUELE TAPPARELLI D'AZEGLIO	
	Preventivo 2021
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	259.691,98
Incrementi stabili soggetti al limite	
Totale incrementi stabili (a)	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
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>10.181,00</b>
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
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>269.872,98</b>

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	0,00
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>0,00</b>
<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>269.872,98</b>
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

Masini M. L.

Jenny Rose Chiara Lorenzini  


Celestino  


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)	269.872,98

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

<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017</b>	
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	0,00

<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2020</b>	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	0,00

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

<b>UTILIZZO FONDO CCDI 2021</b>
---------------------------------

<b>RESIDENZA EMANUELE TAPPARELLI D'AZEGLIO</b>		
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2021</b>	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	269.872,98	
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	269.872,98	
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	0,00	
<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>		
	<b>PREVENTIVO</b>	<b>CONSUNTIVO</b>
Progressioni economiche STORICHE	75.624,20	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	33.390,28	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>109.014,48</b>	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	160.858,50	
Totale utilizzo progressioni	75.624,20	
<b>UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)</b>		
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00	

Mario M. M...

Giuseppe P...

Celestino P...

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Turno - art. 23 CCNL 2018	125.000,00	
Totale utilizzo altre indennità (G)	125.000,00	
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)</b>	<b>234.014,48</b>	
<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>35.858,50</b>	

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 35.858,50</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI (P.E.O.)</b>	<b>€ 1.000,00</b>
<b>RESIDUO</b>	<b>€ 34.858,50</b>
<b>UTILIZZO</b>	
- indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, - attività rischiose	€ 21.058,50
- art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018- Specifiche Responsabilità	€ 13.500,00
- art. 24 CCNL 2018 - Indennità di Reperibilità	€ 300,00
<b>SOMME UTILIZZATE</b>	<b>€ 33.800,00</b>
<b>RISORSE CHE SONO ACCANTONATE PER L'ANNO 2021</b>	<b>€ 0,00</b>

#### ART. 22 Progressione economica all'interno della categoria

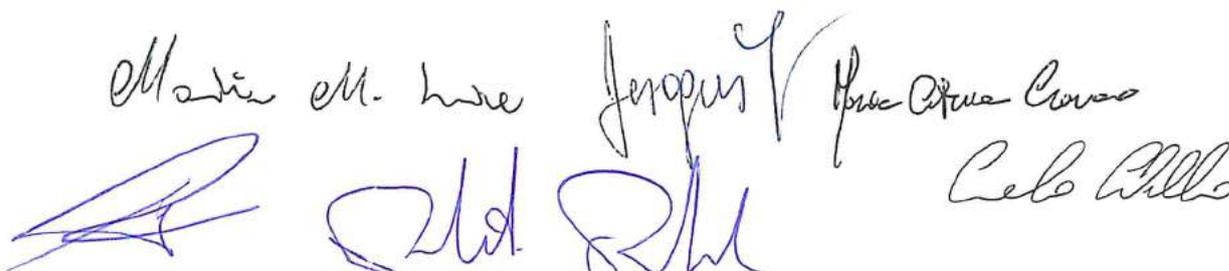
Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali – triennio 2016 – 2018

“1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto..... omissis.....”

Per l'anno 2021 sono previste progressioni all'interno della categoria per i dipendenti con precedente progressione antecedente al 01/07/2017 e quindi destinata la somma di € 1.000,00 per il relativo finanziamento



## **ART. 23 COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI**

Le disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68, sono da destinare ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

## **Art. 24 Indennità condizioni di lavoro ai sensi dell'art Art. 70-bis CCNL 21/05/2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è determinata come disposto dall'art. 13 del presente contratto sulla base dei seguenti criteri:

- a) *valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;*
- b) *caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività."*

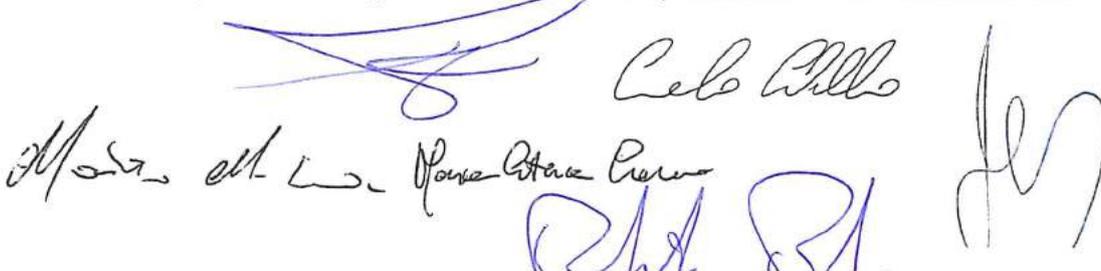
Per l'anno 2021 si determinano somme pari ad € 21.058,50 che verranno utilizzate quale indennità per attività esposte a rischi nella misura massima di euro 1,80 al giorno per tutti i dipendenti, per l'espletamento di funzioni specifiche alle quali è correlato un rischio, commisurato ai giorni di effettiva presenza in servizio

## **ART. 25 Compensi per specifiche responsabilità EX ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/05/2018**

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, 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 di cui all'art. 70 quinquies nel limite massimo di € 13.500,00 a:

1. A n. 3 dipendenti in cat. C, Responsabili di Unità Operativa, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nella misura massima di € 2.500,00 annui lordi; Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.
2. A n. 6 dipendenti in cat. B, nella misura massima di € 2.000,00 annui lordi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Nella determinazione dell'importo

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'Celestino'. There are other illegible signatures and initials scattered across the bottom of the page.

individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di responsabilità ed autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.

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. 26 Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 21/05/2018**

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Potrà essere riconosciuta "Indennità di reperibilità" per l'operaio manutentore elettricista per la disponibilità al rientro in servizio fuori orario di lavoro a seguito di problematiche dovute al sistema elettrico o dell'antiincendio, nella misura massima di euro 300,00 annui lordi

**Art. 27 Disposizioni finali**

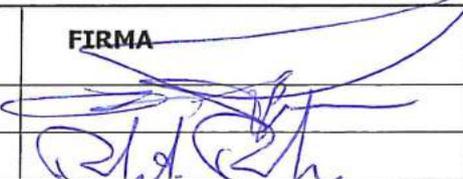
Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.

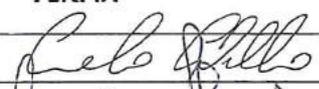
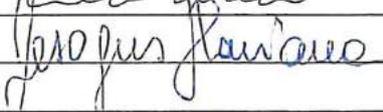
Sarà tenuto conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti – per intero o in parte – correlate alle suindicate indennità.

Per quanto non disposto dal presente CCDI per gli istituti 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	FLAVIANA DESOGUS	
3. U.I.L. - FPL	=====	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
MARIA CATERINA CRAVERO	<i>Maria Caterina Cravero</i>
MARIA LUISA MONDINO	<i>Maria Luisa Mondino</i>

*Maria Luisa Mondino*  
*Maria Caterina Cravero*  
*Roberto Rulli*

