

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

del personale dipendente

**DEL CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI
SOCIO ASSISTENZIALI ZONA CUSIO – OMEGNA**

PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019

TITOLO I

- Art. 1 - Costituzione della Delegazione trattante.....
- Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....
- Art. 3 - Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali
- Art. 5 - Diritti e libertà sindacali
- Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali
- Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 8 - Lavoro Straordinario

TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

- Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018.....
- Art. 12 – Rapporto di lavoro a tempo parziale – Elevazione contingente.....
- Art. 13 - Turno
- Art. 14 - Reperibilità
- Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva.....
- Art. 16 - La valutazione della performance individuale
- Art. 17 - La valutazione ai fini della progressione economica
- Art. 18 - Servizio Mensa / Buoni pasto
- Art. 19 - Telelavoro
- Art. 20 - Criteri relativi alla Formazione
- Art. 21 – Welfare integrativo.....
- Art. 22 – Ferie e riposi solidali

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

- Art. 23 - Eccedenza di Personale

TITOLO VI – PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

- Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro
- Art. 25 - Tutela della Privacy

TITOLO VII MONITORAGGIO E VERIFICHE

- Art. 26 - Monitoraggio e verifiche.....
- Art. 27 – Norme finali.....

Ente: CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI ZONA CUSIO - OMEGNA

L'anno duemilaventi il giorno **QUINDICI** del mese di **GIUGNO** presso la sede del Consorzio Intercomunale dei Servizi Socio Assistenziali Zona Cusio – Via Mazzini 96 - OMEGNA si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica

Presidente: Direttore dr. Angelo Barbaglia

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Componente: FOTI GIULIA

Componente: CAVESTRI LUISANNA

Componente: SCALABRINI PAOLA

Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P. PITZALIS EMANUELE

CISL F.P.S. BUZIO ALESSANDRO

UIL F.P.L. GALLINA ANGELO

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. L.gs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. L.gs. 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. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 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. L.gs. 150/2009.

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, 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. L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. L.gs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40 – bis D.L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.L.gs 150/2009).

TITOLO I

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Presidente: Direttore dr. Angelo Barbaglia

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Componente: FOTI GIULIA

Componente: CAVESTRI LUISANNA

Componente: SCALABRINI PAOLA

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL del 21 maggio 2018

(CGIL FP) PIZALIS EMANUELE

(CISL FPS) BUZIO ALESSANDRO

(UIL FPL) GALLINA ANGELO

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Consorzio Intercomunale dei Servizi Socio Assistenziali zona Cusio - Omegna 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. Il presente CCDI ha durata triennale e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
2. 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.
3. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
4. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
5. 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

1. 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 Parti con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

- Servizio sociale professionale: n. 2 Assistenti sociali
- Assistenza domiciliare integrata: numero di Operatrici socio-sanitarie adeguato alla gestione dei casi in essere

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio on line, sulla home page del sito internet dell'ente e con locandine affisse presso le sedi del segretariato sociale.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 – Diritti e libertà sindacali

1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 6 – Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art.7 – Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

TITOLO III - LA VORO STRAORDINARIO

Art. 8 – Lavoro straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario notturno, festivo o notturno/festivo la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
3. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

Le Parti concordano:

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

Art.10 – Indennità condizioni di lavoro

1. Fatto salvo l'accordo transitorio del 6 dicembre 2019, relativo all'anno 2019, l'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, a far data dal 1 gennaio 2020, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.
2. L'indennità è corrisposta esclusivamente al personale che svolge attività di cura alla persona presso il domicilio della stessa, contesto nel quale le condizioni di lavoro generalmente presentano difficoltà particolari ed imprevedibili legate alla tipologia di abitazione, all'assenza di alcuni ausili, ecc.
3. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità definita nell'appendice economica al presente contratto, oggetto di contrattazione annuale; tale importo verrà erogato secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa alle operatrici individuate del Responsabile del Servizio. Al personale a tempo ridotto l'indennità giornaliera viene attribuita in misura ridotta pari alla riduzione percentuale dell'orario di lavoro.
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a compensare la produttività collettiva.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo con provvedimento del Dirigente.

Art.11 – Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.1 CCNL 21/5/18

1. Fatto salvo l'accordo transitorio del 6 dicembre 2019, relativo all'anno 2019, a far data dal 1 gennaio 2020, per le cd Specifiche Responsabilità si fa riferimento all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in due livelli, definiti nell'appendice economica al presente contratto, oggetto di contrattazione annuale:
 - Livello A: attribuito al personale responsabile di area con gestione di procedimenti di particolare complessità, implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.
 - Livello B: attribuito al personale responsabile di area, con referenza rispetto alle connesse progettualità.
3. L'attribuzione della specifica responsabilità è subordinata allo svolgimento di una attività che esuli dalle ordinarie mansioni già previste in declaratoria.
4. L'Ente concorda annualmente con la controparte (OOSS ed RSU), all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. Le specifiche responsabilità possono essere attribuite esclusivamente al personale in servizio a tempo pieno, non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento semplice.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.
6. La nomina non può avere effetto retroattivo rispetto ai tempi previsti e disciplinati negli articoli contrattuali di informazione e confronto sindacale. Le parti concordano di attivare il confronto sindacale rispetto alla valutazione delle esigenze di attivazione dell'istituto in questione. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

Art.12 – Rapporto di lavoro a tempo parziale – Elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti da gravi patologie.

Art.13 - Turno

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

Art.14 - Reperibilità

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

Art. 15 – Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva

1. Per quanto riguarda i Criteri Generali dei sistemi di valutazione della performance si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 16 – La valutazione della performance individuale

Fatto salvo l'accordo transitorio del 6 dicembre 2019, relativo all'anno 2019, a far data dal 1 gennaio 2020, per quanto riguarda la valutazione della performance individuale si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

1. Il budget potenziale di produttività individuale viene calcolato, per ciascun dipendente che ha svolto servizio nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di P.O.) come di seguito esplicitato.
2. Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto calcolato partendo dal *fattore ponderale della categoria professionale di appartenenza* di cui alla seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

3. Il fattore ponderale di categoria viene rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:
 - a) *fattore correttivo tempo*, che rappresenta un prerequisite per l'accesso dal sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 102 giorni lavorativi effettivi (equivalenti a 6 mesi lavorativi) nell'anno solare. Nel conteggio delle presenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale (art. 9, c. 3, D.Lgs. 150/09).
 - b) *fattore correttivo orario di lavoro* (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

4. Una volta determinati i singoli fattori ponderali finali per ciascun dipendente, si procede a moltiplicare tali valori ottenendo così un fattore ponderale finale individuale. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali finali; il valore ottenuto viene moltiplicato per i singoli fattori ponderali finali di ciascun dipendente, in modo da determinare il **budget potenziale individuale**.
5. La valutazione della performance propedeutica alla corresponsione del premio di produttività corrisponde ad un punteggio da 6 a 10.
6. Sulla base di tali assunti il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella.

Punteggio	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	50% del budget potenziale individuale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del budget potenziale individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale individuale

7. Per determinare il premio effettivo di produttività individuale per i dipendenti con valutazione almeno pari a 6, si procede a moltiplicare la percentuale corrispondente al punteggio ottenuto, determinato come al precedente punto 6, per il budget potenziale individuale.
8. La maggiorazione del premio individuale viene assegnata con le seguenti modalità:
 - a. i dipendenti vengono ordinati in una graduatoria decrescente sulla base della valutazione ottenuta; a parità di valutazione, prevale in graduatoria il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nell'ente; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente più giovane d'età.
 - b. Si calcola la media dei premi effettivi di produttività; il 30 % di tale importo (Y) corrisponde alla maggiorazione del premio individuale che verrà assegnata in base alla graduatoria di merito di cui al punto 1 fino al massimo del 30% dei dipendenti in graduatoria.
 - c. La differenza tra la somma dei budget potenziali individuali e la somma dei premi effettivi di produttività (Z) costituisce l'importo da assegnare come maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21-5-2018.
 - d. il premio individuale verrà attribuito ad un numero di dipendenti (X) definito dalla seguente formula: $Z/Y=X$ (es. $4.000/450=8,88$). Se il quoziente X è un numero decimale, il valore Z va diviso per la parte intera di tale numero (es. $4.000/8=500$), con il limite che, qualora X corrisponda ad un valore superiore al 30 % del personale in graduatoria, il valore Z venga diviso per il numero corrispondente al 30 % del personale, arrotondato per difetto, in modo che le maggiorazioni assegnate esauriscano il fondo disponibile (es. nel caso i dipendenti in graduatoria fossero 15 si avrebbe $4.000/4=1.000$).

Art. 17 - La valutazione ai fini della progressione economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza 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.
4. Per essere ammesso alle progressioni economiche, il lavoratore deve aver conseguito una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 7 punti e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nell'anno precedente.
5. Il personale è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato dalla ponderazione dei seguenti parametri:
 - a. 70 punti ricavati proporzionalmente alla somma dei due migliori punteggi ottenuti nel triennio antecedente all'anno in cui si dà corso alla progressione economica.
 - b. 30 punti in base all'esperienza maturata nell'ambito di riferimento. Viene previsto un punteggio di 3 punti all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
6. A parità di punteggio assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del dirigente.
7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 4, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori a 6,5 punti.
8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 18 – Servizio mensa/buoni pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati, al personale in servizio per almeno 6 ore giornaliere con un rientro pomeridiano di almeno 2 ore.

Art. 19 – Telelavoro

1. Il Consorzio, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 20 – Criteri relativi alla formazione

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

Art. 21 – Welfare integrativo

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziate, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità d'impiego.

Art. 22 – Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXENZA DEL PERSONALE

Art. 23 – Eccedenze di personale

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

TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL 'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 24 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

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

Art. 25 – Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le 00.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 26 – Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 27 – Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2019

Preso atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del servizio finanziario, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art.67 del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/5/2018 è stato costituito con determina n.355 del 10/12/2019 come segue:

<i>CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI ZONA CUSIO - OMEGNA</i>		<i>Allegato A)</i>
Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa anno 2019		
DESCRIZIONE		2019
<i>COMPOSIZIONE FONDO UNICO CONSOLIDATO 2017</i>		
1	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	36.752,48
2	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.603,46
3	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	5.780,60
4	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
5	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
6	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	2.756,34
7	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	464,81
8	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	4.808,21
9	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	5.771,72
10	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	4.018,92
11	(SOMMA 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10)	FONDO UNICO CONSOLIDATO 2017 62.956,54
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE CCNL 2016/2018 - ART.67 COMMA 2		
12	RIA ed ass.ad personam personale cessato anno 2017 (art.67 comma 2 lett.C) messa nel fondo 2018 (somma soggetta a limite fondo 2016)	893,88
13	RIA ed ass.ad personam personale cessato anno 2018 (art.67 comma 2 lett.C) messa nel fondo 2019 (somma soggetta a limite fondo 2016)	59,93
14	Incremento dotazioni organiche art.67 comma 2 lettera h)	
15	(SOMMA 12+13+14)	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE 953,81
16		DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - 2.199,00
17	(SOMMA 111+15+16)	TOTALE RISORSE STABILI 61.711,35
RISORSE STABILI NON SOGGETTA AL LIMITE CCNL 2016/2018		
18	Diff.progress. Economiche CCNL 21/5/2018 art.67 comma 2 lettera B) anno 2019	1.440,40
19	incremento di € 83,20 per le unità di personale destinatarie del ccni presenti al 31/12/2015 (art.67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018) (83,20 X 27 unità) (confluisce nel fondo unico consolidato dall'anno 2019)	2.246,40
20	(SOMMA 18+19)	Totale risorse stabili non soggette al limite anno 2016 3.686,80
21		LIMITE FONDO 2016 60.913,54
22	(SOMMA 17-21)	DECURTAZIONE DA APPLICARE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 797,81
Risorse variabili soggette al limite		
23	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
24	RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	
25	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	
26	INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
27	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
28	INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	
29	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
30	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	
31	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	
32		DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE
33		Totale Risorse variabili soggette al limite
Risorse variabili NON soggette al limite		
34	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	
35	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	5.819,40
36	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	
37	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
38	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
39	RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
40	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
41	(SOMMA 34+35+36+37+38+39+40)	Totale Risorse variabili NON soggette al limite 5.819,40
42	(SOMMA 17+20-22+41)	TOTALE FONDO 2019 70.419,74
43	(SOMMA 42-41-20)	TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO 60.913,54
44	Somma erroneamente inserita nel 2018 fra le voci non soggette al limite del 2016 (RIA ed ass.ad personam cessati 2017) DA TOGLIERE da fondo 2019	893,88
45	(SOMMA 42-44)	TOTALE FONDO EFFETTIVAMENTE UTILIZZABILE CONTRATTAZIONE 2019 69.525,86

Utilizzo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019

RIEPILOGO:

RISORSE STABILI DISPONIBILI – art. 67, c.1-2 CCNL 21/05/2018:	€ 63.706,46
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI – art. 67, c. 3 CCNL 21/05/2018:	€ 5.819,40
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2019:	€ 69.525,86

Le risorse rese disponibili vengono così ripartite nei seguenti “Istituti” contrattuali:

	Anno 2019
Fondo per progressioni orizzontali e differenze incrementi CCNL (art. 68 comma 1 CCNL 2016/18)	€ 31.128,70
Fondo per indennità di comparto (art. 68 comma 1 CCNL 2016/18)	€ 10.157,81
Indennità rischio e disagio	€ 5.878,60
Indennità particolari responsabilità art.70 quinquies CCNL 21.5.2018 - Art. 11 CCDI 2019/2021	€ 7.766,00
Produttività individuale e collettiva art. 8 CCDI 2018/2021	€ 14.594,75
totale utilizzo fondo	€ 69.525,86

1 - INDENNITA' EX RISCHIO E DISAGIO (art.10 punto 1 parte normativa CCDI 2019/2021)

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche nonché la movimentazione dei carichi, come da Documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi del D. Lgs. n.81/2008. Tale indennità, pari a € 30,00 mensili, è attribuita alle O.S.S. per i giorni di effettiva presenza in servizio e rapportata alla percentuale di lavoro nei casi di tempo ridotto.

Disagio

L'indennità di disagio è attribuita alle O.S.S., addette ai servizi di assistenza domiciliare, nell'importo di € 25,00 mensili per i giorni di effettiva presenza in servizio e rapportata alla percentuale di lavoro nei casi di tempo ridotto, per il disagio legato alla necessità di continuo spostamento sul territorio prevalentemente montano.

2 – INDENNITA' Specifiche responsabilità (art.70 quinquies c.1 CCNL 21.5.2018) (art.11 punto 1 parte normativa CCDI 2019/2021)

Il valore di tali indennità viene stabilito nei seguenti importi:

- cat. C € 720,00 annui
- cat. D € 900,00 annui.

Al personale a tempo ridotto l'indennità viene attribuita in misura ridotta pari alla riduzione percentuale dell'orario di lavoro.

3 – Performance e premio individuale (art. 16 parte normativa CCDI 2019/2021)

La quota residua di € 14.594,75 viene destinata all'erogazione della produttività secondo i criteri previsti all'art.16.

SOTTOSCRIZIONE:

Omegna

Data 15/06/2020

Delegazione Trattante di parte pubblica

Presidente: Direttore dr. Angelo Barbaglia

F.to Dr.Angelo Barbaglia

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Componente: FOTI GIULIA

F.to Foti Giulia

Componente: CAVESTRI LUISANNA

F.to Cavestri Luisanna

Componente: SCALABRINI PAOLA

F.to Scalabrini Paola

Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P. PIZZALIS EMANUELE

F.to Pizzalis Emanuele

CISL F.P.S. BUZIO ALESSANDRO

F.to Buzio Alessandro

UIL F.P.L. GALLINA ANGELO

F.to Gallina Angelo