



Consorzio per i Servizi Socio Assistenziali del Monregalese (C.S.S.M.)

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2019 – 2021 (20/12/2019)**

Aggiornato con:

**ACCORDO SULLA DISCIPLINA DEGLI
INCARICHI DI SPECIFICA
RESPONSABILITA' (02/03/2020)**

Aggiornato con:

**CCDI 2019-2021: INTEGRAZIONI E
ACCORDO INTEGRATIVO
DECENTRATO ANNO 2020 (21/12/2020)**

Aggiornato con:

**CCDI 2019-2021: INTEGRAZIONI E
ACCORDO INTEGRATIVO
DECENTRATO ANNO 2021(18/10/2021)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019 – 2021 con aggiornamenti all'accordo 2021

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 – come integrata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali, nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono quelli previsti dal Protocollo d'intesa del 10.04.2002, che prevede i seguenti contingenti minimi di personale, necessari, in caso di adesione allo sciopero, al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni:
 - RAF "L'Aquilone" Bastia Mondovì: dovrà essere presente tutto il personale in servizio. L'organico previsto nelle normali turnazioni di servizio, infatti, corrisponde al contingente minimo previsto dalle normative di settore.
 - Centri diurni: potranno essere chiusi, previa comunicazione da parte di Dipendenti che intendono aderire allo sciopero entro 5 giorni lavorativi dal giorno per cui è stata proclamata l'astensione, al fine di poter provvedere ad avvisare in tempo utile le famiglie degli utenti.
 - Servizi educativi territoriali non prestati presso i presidi residenziali e semiresidenziali di cui sopra: potranno essere sospesi.
 - Settore amministrativo: dovrà essere in servizio almeno una unità di personale amministrativo; eventualmente, e limitatamente, alla necessità di provvedere al controllo delle distinte ed al versamento dei contributi previdenziali entro le scadenze di legge dovrà essere garantita la presenza di una seconda unità di personale appartenente al Servizio Economico finanziario.

- Interventi di assistenza domiciliare: presenza di un OSS presso ciascuna delle seguenti tre aree omogenee: Mondovì, Villanova – San Michele e Carrù – Dogliani.
 - Servizio Sociale professionale: presenza di una Assistente Sociale presso i locali dell'ex Distretto di Mondovì.
2. In caso di richiesta di aderire allo sciopero da parte di un numero di dipendenti superiore a quello previsto dai contingenti minimi di personale come sopra individuati, si determineranno tramite sorteggio i nominativi dei dipendenti che dovranno rimanere in servizio. In ogni caso i dipendenti che intendono aderire allo sciopero dovranno darne preventiva comunicazione almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata per lo sciopero al fine di consentire all'Amministrazione di informare correttamente l'utenza degli eventuali disservizi.
Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, ove applicabile.
 4. Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.

Art. 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni economiche all'interno della categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

¹

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), ed eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo, parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 30% del fondo di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21 maggio 2018 con esclusione delle lettere c), f), g) sia destinata a incentivare la *performance* individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti e risparmi provenienti da risorse decentrate di anni precedenti e dal budget per il lavoro straordinario non assegnate o erogate confluiscono nelle risorse di cui all'art 67, co. 3 del CCNL 21.05.2018.

Art. 5 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono utilizzate per erogare compensi diretti a migliorare i livelli di produttività e di erogazione dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati sulla base del sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata alle risultanze del sistema ed all'accertamento di effettivi incrementi di produttività e/o al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, a livello di singola struttura, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il C.S.S.M. al fine di rendere disponibili maggiori risorse potrà:
 - a) adottare un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011);
 - b) finanziare specifici progetti, anche di mantenimento, che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio, sulla base delle priorità indicate dal CDA, anche con riferimento a specifici "progetti di settore".
4. La corresponsione dei compensi, in ogni caso, potrà avvenire in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali previsti nel P.D.P. e P.D.O. integrati all'interno del P.E.G. ed in funzione del massimo coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente.

Art. 6 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Le modalità di erogazione della performance individuale e organizzativa sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente, sono di seguito riportate:
 - a) valutazione globale fino a 49,99 = 0% dell'importo teorico attribuibile
 - b) valutazione globale da 50 e fino a 74,99 = 75% dell'importo teorico attribuibile

- c) valutazione globale da 75 e fino a 94,99 = 95% dell'importo teorico attribuibile
- d) valutazione globale da 95 e fino a 100 = 100% dell'importo teorico attribuibile

2. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2018 vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale
- la quota massima di personale a cui la maggiorazione è attribuita è pari al 10%, arrotondato, del personale a tempo indeterminato, a livello di ente, che abbia comunque conseguito una valutazione globale rientrante nella fascia di punteggio più elevata, ai sensi del sistema di valutazione vigente (comma 1, lettera e) del presente articolo).
- La quota complessiva di risorse destinata alla performance individuale è pertanto distinta nelle seguenti componenti:
 - A) quota complessiva destinata al premio individuale (quota base)
 - B) quota complessiva destinata alla maggiorazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)
- Le suddette quote A e B sono calcolate come segue:
 - T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A +B)*
 - N = numero di dipendenti a tempo indeterminato assegnatario di valutazione globale positiva secondo il sistema di valutazione vigente (attualmente corrispondenti alle fasce di cui al comma 1, lettere da b) ad e) del presente articolo)*
 - E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale (max 7 unità)*
 - PC = valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale (N)*

Formule di calcolo

PC (valore medio pro capite) = (T/N) / [1 + (0,3 x E)/N]

B = quota complessiva per maggiorazione premio individuale = PC x E x 0,3 (da suddividere in parti uguali tra i 7 lavoratori aventi diritto)

A = quota complessiva per premio individuale (quota base) = T - B

Esempio di calcolo

T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A +B) = 7.000 €

N = numero di dipendenti a tempo indeterminato assegnatario di valutazione globale "positiva" (attualmente punteggio pari o superiore a 51 punti su 100) secondo il sistema di valutazione vigente = 65 dipendenti

E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale = 7 dipendenti

Calcolo:

PC = (T/N) / [1 + (0,3 x E)/N] = (7.000 € / 65 dip) / [1 + (0,3 x 7) / 65] = € 104,32

B = PC x E x 0,3 = 104,32 € x 7 dip. X 0,3 = 219,07

A = T - B = 7.000 € - 219,07 € = 6.780,93 €

A ciascuno dei 7 lavoratori aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale verrà assegnata una maggiorazione del premio individuale pari a € 219,07/7=31,29€

3. In caso di parità di valutazione globale, per la determinazione della priorità nella graduatoria globale delle valutazioni dei dipendenti, si applicano i seguenti criteri:

- dipendente che da più anni non beneficia del premio differenziale
- sorteggio.

4. Nei calcoli di cui al presente articolo:

- i dipendenti collocati in aspettativa senza assegni per una parte dell'anno sono conteggiati proporzionalmente alla quota di lavoro effettivamente prestato nell'anno oggetto di valutazione;
- i dipendenti in part time sono conteggiati in rapporto al tempo lavoro effettivamente prestato;
- tutti i conteggi sono riferiti a mesi interi di lavoro, arrotondati in difetto o in eccesso
- nei conteggi sono esclusi i dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
- eventuali risorse non distribuite confluiranno una tantum in aggiunta al fondo del salario accessorio dell'anno successivo

Art. 7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Alla luce delle modifiche al sistema delle progressioni tra categorie ed all'interno delle stesse introdotte dall'art. 3 del DL 80/2021 (convertito in L. 113/2021), le parti rimandano l'accordo decentrato inerente i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali alla definizione della contrattazione collettiva nazionale 2019-2021, come previsto dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001

Art. 8 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Nel caso di concorso di una pluralità di tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente, secondo una modalità di pesatura, indicata nel successivo comma 7.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.
4. Sono considerate attività disagiate quelle prestate dal personale che svolgono prevalente attività a domicilio dei soggetti non autosufficienti e che utilizza automezzi (propri o dell'ente) per almeno il 40% delle giornate lavorative. La rilevazione di tali percentuali è eseguita a consuntivo dai Responsabili di Servizio attraverso indagini a campione per almeno tre mensilità non consecutive nel corso dell'anno, con esclusione dei periodi di massima concentrazione del congedo ordinario.
5. Ai fini della valutazione degli effettivi requisiti delle situazioni esistenti si individuano quali attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, tenuto conto delle relazioni del RSPP. Per l'anno 2019

non si rilevano “attività a rischio”. Per gli anni successivi si valuterà la corresponsione dell’indennità subordinatamente alla valutazione dei rischi da parte del RSPP.

6. Il maneggio valori è commisurato all’entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all’agente contabile, come individuato con atto formale dall’ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili:
 - a) da euro 0 a euro 1.499,99
 - b) da euro 1.500,00 a euro 2.999,99
 - c) da euro 3.000,00
7. Qualora l’agente contabile sia titolare di specifica responsabilità o posizione organizzativa, il trattamento per maneggio valori è assorbito dalla suddetta indennità. Il Direttore, d’intesa con i Responsabili di Servizio di riferimento del valutato, attesta ogni 12 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
8. Di seguito sono riportate le modalità di determinazione dell’indennità “condizioni di lavoro”:
 - Individuazione del livello di rischio in base alla tipologia di attività tenendo conto dei sottoelencati indici:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
 - Pesatura del maneggio valori in base all’entità delle somme movimentate in contanti:
 - a) inferiore a 1.500,00 € (peso causale 0)
 - b) tra 1.500,00 e 2.999,99 € (peso causale 1)
 - c) da 3.000,00 € in poi (peso causale 2)
 - Pesatura del disagio in base alla descrizione dell’attività svolta:
 - a) condizione di disagio di modesta entità ed a carattere saltuario: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell’automezzo tra il 40% e il 60% delle giornate lavorative (peso causale 0);
 - b) condizione di disagio di media entità: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell’automezzo tra il 61% e l’80% delle giornate lavorative: (peso causale 1);
 - c) condizione di disagio di elevata entità: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell’automezzo tra l’81% e il 100% delle giornate lavorative: (peso causale 2).
9. Ai fini del calcolo dell’indennità vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali; la somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell’indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
0	€ 0,00
1	€ 1,00
2	€ 1,20
3	€ 1,40
4	€ 1,60
5	€ 1,80
6	€ 2,00

9. **bis.** Limitatamente all’anno 2020, si prevede di remunerare il personale dei centri diurni disabili e del servizio domiciliare territoriale che ha erogato le proprie prestazioni lavorative in presenza e a diretto contatto con l’utenza non

autosufficiente, durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, prorogato con delibere del Consiglio dei Ministri del 29 luglio e 7 ottobre 2020, ed eventuali ulteriori e successive proroghe. Tali particolari e circostanziate condizioni di lavoro, nonostante le precauzioni ed i protocolli adottati dall'Amministrazione, presuppongono comunque il permanere di un limitato fattore di rischio specifico per la salute dei suddetti lavoratori, derivante dalla probabilità di contagio.

Ai suddetti lavoratori è pertanto riconosciuta un'indennità giornaliera per condizioni di lavoro disagiate, aggiuntiva rispetto a quelle ordinariamente previste e spettanti in base ai commi precedenti, pari ad € 0,90 al giorno al verificarsi dei seguenti presupposti contemporaneamente:

- a) Attività prestata in presenza
- b) Attività effettivamente prestata a diretto contatto con i soggetti non autosufficienti

Art. 9 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa possono essere assegnati compiti che possono determinare specifiche responsabilità di processi lavorativi complessi, di carattere continuativo, come di seguito definiti. Tali compiti sono formalmente assegnati dal Direttore, sentiti i Responsabili di servizio, a dipendenti con idonea competenza professionale e adeguate attitudini, tenuto conto, ove possibile, del principio di rotazione e delle esigenze di continuità dell'azione amministrativa, in relazione all'attuazione di specifici programmi e al conseguimento di predeterminati obiettivi.
2. La durata delle assegnazioni dei compiti ai dipendenti non può eccedere il termine dell'anno successivo a quello di conferimento; le assegnazioni sono rinnovabili formalmente da parte del Direttore. I compiti con riferimento all'anno in corso sono assegnati, di norma, entro la fine del mese di marzo. Resta ferma la possibilità di assegnare ulteriori compiti in corso d'anno, con decorrenza dalla data di assegnazione.
3. La sussistenza, fra i compiti assegnati ai lavoratori, delle caratteristiche proprie delle specifiche responsabilità è verificata a consuntivo dal Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, sulla base dei criteri di seguito individuati che determinano il "punteggio di complessità".
4. La quota di risorse decentrate da destinare al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata nella contrattazione collettiva decentrata.
5. L'assegnazione dei compiti ai lavoratori può essere formalmente revocata prima della scadenza, per le seguenti ragioni:
 - in relazione a mutamenti organizzativi comportanti il venir meno dei presupposti e delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione
 - conferimento all'assegnatario di incarico di posizione organizzativa
 - trasferimento dell'assegnatario ad altro Servizio dell'Amministrazione comportante il venir meno della specifica responsabilità attribuita
 - trasferimento dell'assegnatario in comando ad altra Amministrazione
 - in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'assegnatario
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale

- per periodi di assenza superiore a 60 giorni continuativi
- in caso di valutazione delle prestazioni non rientranti nelle 2 fasce superiori previste dal sistema di valutazione in vigore
- a seguito di richiesta motivata da parte dell'assegnatario

6. Il livello di complessità dei compiti assegnati e la verifica della sussistenza o meno delle caratteristiche proprie della specifica responsabilità è determinato, a consuntivo, sulla base dell'applicazione dei criteri di seguito definiti e dalla valorizzazione di ciascun criterio da un minimo di 0 ad un massimo di 6 punti.

Criteri di complessità dei compiti assegnati (complessità dei processi lavorativi):

- A. *responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non mera partecipazione o coordinamento): l'assegnatario verifica che il lavoro si svolga nel rispetto dell'organizzazione dello stesso e presenta proposte al Responsabile di Servizio o al Direttore, partecipando al conseguimento di obiettivi, risultati, programmi e piani di attività specifici;*
- B. *complessità dei procedimenti e processi attribuiti alla responsabilità del lavoratore, anche in termini di valenza intersettoriale e di valenza esterna dei compiti, comportanti competenze specifiche richieste per il loro svolgimento;*
- C. *responsabilità di gestione e rendicontazione di risorse al Responsabile di Servizio di riferimento o al Direttore;*
- D. *responsabilità di elaborazione decisionali di particolare rilevanza e complessità, di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni diversi, di natura comunicativa, informativa, e di confronto, ancorchè senza poteri decisionali di carattere definitivo;*
- E. *responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili; l'assegnatario sostituisce il Responsabile di Servizio in caso di assenza o impedimento, per tutti i compiti e funzioni riferiti al proprio Servizio, purché delegabili, ai sensi della normativa di riferimento, della contrattazione nazionale e dei regolamenti interni.*

7. Per ciascuno dei criteri da A) a E) sopra individuati, il Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, esprime un "punteggio di complessità", variabile da 0 (complessità scarsa o criterio non riferibile ai compiti oggetto di valutazione) a 6 (complessità elevata)

8. Sono individuati "incarichi di specifica responsabilità", ai sensi della contrattazione nazionale e dei commi precedenti del presente articolo, i compiti assegnati che conseguano un punteggio pari almeno a 16 punti. Entro la fine del mese di settembre i Responsabili di Servizio (P.O.) procedono ad una pre-valutazione dei compiti assegnati, con indicazione di un punteggio non definitivo.

9. La determinazione del valore puntuale delle singole indennità è effettuata rapportando il budget complessivo assegnato dalla contrattazione collettiva all'istituto delle specifiche responsabilità, alla somma dei punteggi ottenuti applicando i criteri di cui al comma 6 per ogni singola assegnazione di compiti, relativamente alle sole assegnazioni che hanno ottenuto almeno 16 punti e moltiplicando poi il risultato ottenuto per la valutazione delle singole assegnazioni, fermo restando l'importo massimo di € 3.000,00 stabilito dall'art. 70 quinquies del CCNL 21/5/2018.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. La valutazione avviene considerando l'insieme dei compiti assegnati.

10. bis. L'indennità concretamente attribuita non può superare il 110% del corrispondente valore determinato nel 2019 fatta comunque salva la possibilità di rideterminazione in aumento o diminuzione in relazione al maggior o minor peso in concreto eventualmente rilevato.

11. Tutte le decisioni del Direttore e dei Responsabili di Servizio relative ai commi precedenti sono soggette a informativa alle OO.SS. ed alle RSU ed eventuale confronto, ove previsto dal contratto nazionale.
12. Il valore dell'indennità, determinato, è erogato a consuntivo in un'unica soluzione rapportando il valore annuale ai dodicesimi di effettivo svolgimento dei compiti.
13. In via transitoria, per il 2019, le specifiche responsabilità sono riconosciute ai lavoratori assegnatari di compiti, con formalizzazione avvenuta entro il 31/12/2019, il cui livello di complessità, determinato a consuntivo, è pari o superiore 6 punti, sulla base dei criteri del punto n. 6.

Art. 10 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene mantenuto l'istituto dell'orario flessibile in uso. A tal riguardo si ritiene possano essere mantenute le attuali fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita che prevedono 30 minuti di flessibilità, dilatabili fino a 60 minuti a fronte di particolari esigenze espresse dal personale, da valutarsi dal responsabile di servizio. L'orario di lavoro flessibile si applica a tutto il personale, esclusi i dipendenti assegnati ai Centri Diurni, strutture semiresidenziali che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti.
2. Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, la flessibilità oraria è accordata dal Direttore, sulla base delle esigenze di servizio, anche oltre i limiti applicabili al restante personale.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.²
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, anche per periodi limitati di tempo.

Art. 11 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di

²

L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

risultato. La valutazione andrà effettuata secondo la tempistica di cui al vigente Manuale di valutazione.

La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% né superiore al 40% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi. Per gli anni 2019 e 2020 l'importo totale attribuibile al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è confermato in complessivi € 8.392,44 corrispondente al 20% del fondo destinato al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, pari ad € 41.962,18.

Per l'anno 2021 e fino a nuova contrattazione, l'importo totale attribuibile al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è stabilito in € 6.294,33 corrispondente al 15% del fondo destinato al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, pari ad € 41.962,18

Art. 12 - TURNAZIONI

(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Il presente articolo viene eliminato non essendo presente all'interno dell'ente unità di personale dipendente che presta propria attività lavorativa in regime di turnazione.

Art. 13 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Mondovì, lì 20/12/2019 - 02/03/2020 - 21/12/2020 – 18/10/2021