



**CONSORZIO INTERCOMUNALE  
SOCIO-ASSISTENZIALE**

Carignano, Carmagnola, Castagnole P.te, Lombriasco,  
Osasio, Pancalieri, Piobesi T.se, Villastellone

CISA 31: Via Cavalli, 6 Carmagnola (TO)  
C.F. 07584640010

Tel. 011-97.15.208- Fax: 011-971.10.47

Sito: [www.cisa31.it](http://www.cisa31.it) e-mail: [cisa31@cisa31.it](mailto:cisa31@cisa31.it)

**VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE  
DEL 03 GIUGNO 2024**

**OGGETTO: sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigente del C.I.S.A. 31**

In data 03 giugno alle ore 16.00 si sono riunite, presso l'ufficio del Direttore del CISA31 sito in Via Avv. Cavalli, 6 in Carmagnola (TO), le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale.

La delegazione di parte datoriale è rappresentata dal Presidente Dott.ssa Elisa Longo e dal Segretario dell'Ente Dott. Bruno Armone Caruso, quella sindacale dalle RSU: Orsola Morello e Bruno Garbarino, ovvero da Grazia Pintori per la CGIL FP.

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigente del C.I.S.A. 31, sottoscritta in data 06/05/2024.

I componenti delle delegazioni, presa visione della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 27 del 28/05/2024, recante: " Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigente del C.I.S.A.31: errata corregge tabella articolo 8 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art.14 CCNL 16 novembre 2022)" e autorizzazione alla sua sottoscrizione in via definitiva", con la quale:

- si è preso atto che la tabella presente all'art. 8 "*Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art.14 CCNL 16 novembre 2022)*" dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 sottoscritta in data 06/05/2024, presenta un errore di calcolo dei dipendenti aventi diritto alle progressioni economiche da effettuarsi nelle annualità 2024 e 2025 e pertanto, con la medesima deliberazione n.27/2024, è stata disposta la sostituzione della tabella errata con la tabella di seguito riportata:

Per l'anno 2024 verranno destinate le seguenti risorse:

- € 3.600 per l'Area Funzionari;
- € 2.250 per l'Area Istruttori;
- € 650 per l'Area Operatori Esperti

	PROGRESSIONI ORIZZONTALI TRIENNIO 2023-2025				
			PREVISIONE PROGRESSIONE		
CATEGORIA	N. DIPENDENTI IN CATEGORIA AVENTI DIRITTO	PROGRESSIONI SCORSO TRIENNIO	2023	2024	2025
Area Funzionari	4	0	/	2	1
Area Istruttori	6	2	/	3	1
Area Operatori Esperti	2	0	/	1	1
SPESA PREVISTA			€ 0	€ 6.500	€ 3.200

- è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigente del C.I.S.A. 31, sottoscritta in data 06/05/2024, con le modificazioni di cui al precedente punto.

procedono alla sottoscrizione in via definitiva dell'accordo.

L'incontro si chiude alle ore 17.00

*Per la parte datoriale*

Il Presidente  
Dott.ssa Elisa Longo

---

Dott. Bruno Armone Caruso

---

*Per la parte sindacale*

Pintori Grazia  
CGIL FP

---

Morello Orsola  
RSU

---

Bruno Garbarino  
RSU

---

**CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE  
(CISA31)**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
2023-2025**

## **INDICE**

### **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

### **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 11 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo VII – DISCIPLINE PARTICOLARI**

Art. 13 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 14 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Lavoro Agile

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il CISA31, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### **Art. 3 Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale

### **Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

## **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

### **Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra

le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della
- e) *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- f) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

#### **Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione derivanti da risorse stabili che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Ai dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, corrispondente al 25% del personale valutato.

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente

## **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

### **Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri (art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: PESO 60%

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi = PESO 40%

- f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
  - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
  - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  - 4) al dipendente più anziano di età;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
  - i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
  - j) sulla base del punteggio ottenuto nella scheda viene quindi predisposto un elenco ordinato per punteggio decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
  - k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Per l'anno 2024 verranno destinate le seguenti risorse:

- € 3.600 per l'Area Funzionari;
- € 2.250 per l'Area Istruttori;
- € 650 per l'Area Operatori Esperti

	PROGRESSIONI ORIZZONTALI TRIENNIO 2023-2025				
			PREVISIONE PROGRESSIONE		
CATEGORIA	N. DIPENDENTI IN CATEGORIA AVENTI DIRITTO	PROGREDITI SCORSO TRIENNIO	2023	2024	2025
Area Funzionari	4	0	/	2	1
Area Istruttori	6	2	/	3	1
Area Operatori Esperti	2	0	/	1	1
SPESA PREVISTA			€ 0	€ 6.500	€ 3.200

## **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il seguente valori giornalieri: Euro 15,00.

4. Che per l'ex indennità disagio e rischio non esistono le fattispecie all'interno del Consorzio

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, l'indennità di cui al presente comma è erogata entro i valori appresso indicati:

Valori trattati mensilmente	Indennità
Fino a € 100,00	-
Da € 100,00 a € 999,99	0,60
Oltre € 999,99	1,20

### **Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e

adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

3. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità è attribuito dal Direttore con proprio atto, adeguatamente motivato e deve essere trasmesso al destinatario che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

4. Le parti convengono di quantificare annualmente tali indennità, da finanziarsi con risorse stabili del Fondo. Per l'anno 2024 le parti convengono di attribuirle alle seguenti figure professionali e per i seguenti importi:

<b>qualifica professionale</b>	<b>Motivazione</b>	<b>Inquadramento contrattuale</b>	<b>Importo calcolato su 12 mesi</b>
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 500
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 400
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 500

Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 400
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 1000
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 400
Area dei funzionari ad elevata qualificazione E.Q.	responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;	Art.84 CCNL 2022	€ 400
Area dei funzionari ad elevata qualificazione E.Q.	responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;	Art.84 CCNL 2022	€ 400

5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del CDI. L'erogazione del compenso è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati al Dipendente interessato. Gli importi annui delle indennità per specifiche responsabilità sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, indicato dal contratto di lavoro.

6. L'importo dell'indennità viene decurtato, analogamente come avviene per la retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni, nel solo caso di assenza per 60 giorni lavorativi come da CCNL 2019, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008.

7. In applicazione di quanto previsto nel D. Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità. Analogamente, non sono considerate assenze per cui si applica la decurtazione del compenso: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, il congedo di maternità e di paternità, la fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento dell'incarico di giudice popolare, le assenze per infortunio ed i permessi ex L. 104/1992.

## **Titolo VI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 11 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso

alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

**Art. 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ**  
**(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. 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 dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota stanziata non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
  - 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 assicurato 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 dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

**Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

**Art. 13 Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

#### **Art. 14 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

##### **(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori – come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **Art. 15 Lavoro Agile**

L'Ente all'interno del PIAO provvederà a regolamentare il lavoro agile con apposito regolamento in ottemperanza alle normative vigenti in materia

## CISA 31

### FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	36.747,24
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	1.216,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
Art.7 comma 4 lett. u)	Riduzione per implementare fondo degli incarichi di Elevata qualificazione (Cfr. art. 2 CDI del 10/11/2020)	- 3.775,00
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	1.296,53
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.164,41
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	1.545,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	1.183,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	1.344,98
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	1.038,37
	TOTALE RISORSE STABILI	41.760,53
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	34.188,24
RISORSE VARIABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	10.681,77
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	2.366,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	2.100,00
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	3,17
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	639,41
	TOTALE RISORSE VARIABILI	15.790,35
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	10.681,77
	TOTALE FONDO 2023	<b>57.550,88</b>
	Di cui assoggettati a limite 2016	44.870,01
	<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>	-
	FONDO 2023 DA APPROVARE	<b>57.550,88</b>

<b>CONTROLLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO</b> <b>(Art. 23 co. 2 D.Lgs 75/2017)</b>		
	<b>2016</b>	<b>2023</b>
<b><i>RISORSE STABILI soggette a limite</i></b>	<b>48.747,24</b>	<b>34.188,24</b>
<b><i>RISORSE VARIABILI soggette a limite</i></b>	<b>17.723,39</b>	<b>10.681,77</b>
<b>FONDO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>66.470,63</b>	<b>44.870,01</b>
<b><u>POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO</u></b>		<b>21.600,00</b>
<b><u>FONDO STRAORDINARIO</u></b>	<b>3.645,00</b>	<b>2.100,00</b>
<b><u>FONDO DIRIGENZA</u></b>	<b>22.080,00</b>	<b>22.080,00</b>
<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>92.195,63</b>	<b>90.650,01</b>

**RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016**

**0,00**

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 VOCI DI SPESA	
DESCRIZIONE	Valore
<b>Fondo risorse decentrate</b>	57.550,88
<b>RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)</b>	
Progressioni orizzontali storiche	23.518,06
Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	0,00
Indennità di comparto	6.879,00
Indennità professionali (es.: educatrici)	0,00
Altri istituti	0,00
<b>TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI</b>	<b>30.397,06</b>
<b>RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>27.153,82</b>
<b>RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)</b>	
Performance individuale	11.376,91
Performance organizzativa	11.376,91
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	4.000,00
Indennità funzione PM	0,00
Indennità di turno	0,00
Indennità condizioni lavoro	400,00
Indennità servizio esterno PM	0,00
Indennità di reperibilità	0,00
Maggiorazioni lavoro festivo	0,00
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	0,00
Welfare integrativo	0,00
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)	
Altri istituti variabili	0,00

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

27.153,82

**TOTALE UTILIZZO FONDO****57.550,88**

Residui

**0,00**