




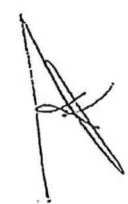
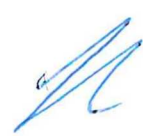
C.I.S.A.P.

CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI ALLA PERSONA
Comuni di Collegno Grugliasco Rivoli Rosta e Villarbasse

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla stipula del contratto collettivo integrativo definitivo per il triennio 2020/2022, disposta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 69 del 04/12/2020, nonché dell'esito positivo del controllo da parte del Revisore sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione con i vincoli di bilancio in essere per gli esercizi interessati, espresso con verbale n.17/2020 in data 02/12/2020.

Il giorno 04/12/2020 le parti procedono alla sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo.



Sede Legale Via Nuova Collegiata n. 5 10098 RIVOLI (TO)
Sito web: www.cisap.to.it email: cisap@cisap.to.it PEC: cisap@pec.cisap.to.it
Sito web: www.cisarivoli.it
☎ Sede di Rivoli 011 95 01 401 fax 011 95 01 425 ☎ Sede di Grugliasco 011 40 37 121 fax 011 411 02 96
Partita IVA n° 07477280015 - C.F.95546580010

Art. 1 – Oggetto

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il CISAP, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale. Al personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

Si dà atto che dall' 01/01/2020 a seguito scioglimento del Consorzio CISA e adesione dei Comuni di Rivoli Rosta e Villarbasse al Consorzio CISAP (Convenzione sottoscritta in data 06/12/2019), i dipendenti del CISA sono stati trasferiti al CISAP (Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.44 del 30/12/2020). Già in sede di predisposizione del Bilancio 2020/2022 le risorse economiche relative al personale dipendente dell'ex CISA (unitamente alle risorse relative al trattamento accessorio e allo straordinario) sono state trasferite in capo al CISAP.

Il fondo 2020 è stato costituito tenendo conto della documentazione e dei dati di cui si è preso atto a seguito determinazione del Liquidatore del CISA n.21 del 13/10/2020.

Art. 3 - Durata – revisione

Il presente CCI ha durata triennale 2020/2022. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2020. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti, ove espressamente richiamati dal presente.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.



Art. 4 - Verifiche per l'attuazione del contratto

Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia stabilita anch'essa nell'accordo.

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione.

Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente, che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi:

- Progressioni economiche orizzontali (€ 100.523,70);
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004 (€ 38.430,00);
- **Fondo posizioni organizzative** € 60.627,22 (dato dalla somma dei fondi posizioni organizzative dei due Enti CISAP Euro 28.142,80 e CISA Euro 32.484,42 (portato fuori dal fondo ai sensi CCNL 21.5.2018). Si concorda per l'anno 2020 che le risorse destinate a retribuzione di posizione e risultato siano diminuite della somma di €. 1.500,00 e che la stessa sia destinata all'incremento della parte variabile del fondo dipendenti (con necessità di procedere annualmente a tale eventuale destinazione su



accordo delle parti stesse, al fine di garantire il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma e del Dlgs7572017);

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3 del CCNL, relativo alla performance individuale.

Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento della performance individuale, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto nello strumento regolamentare adottato, è unico e si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono.

Integrazione risorse art. 67, comma 4 (1,2%) verifica eventualità di integrazione

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997 – gli importi confluiti nel fondo sono quelli desunti, per tale voce, dall'ultimo contratto vigente CISAP e CISA - esclusa la quota relativa alla dirigenza, subordinatamente alla verifica della sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa, da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate.

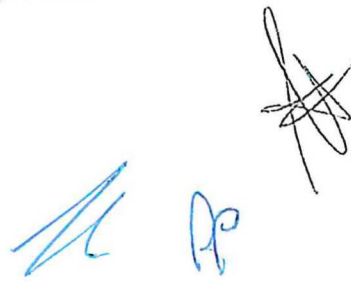
Riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario (art. 67, comma 2, lett. g)

Nel corso dell'anno 2019 le parti hanno concordato circa la stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, da **Euro 20.273,52 ad euro 4.273,52.**

Anche il contratto collettivo integrativo 2019 del Consorzio CISA, prevede la stabile riduzione del fondo straordinario da **Euro 17.941,73 ad Euro 15.441,73.**

Le differenze rispettivamente pari ad Euro 16.000,00 e ad Euro 2.500,00 sono confluite nelle risorse stabili ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. g) CCNL.

Viene assicurata l'invarianza della spesa.



Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 68, comma 1 lett. a) e b)

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale.

Le economie del fondo posizioni organizzative diverse da quelle relative a posizioni vacanti o non istituite, vengono ripartite a titolo di retribuzione di risultato tra i titolari delle posizioni stesse in relazione al punteggio ottenuto.

Le parti concordano che i compensi spettanti a tale titolo vengano riconosciuti al personale a tempo indeterminato e determinato secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione del personale non dirigente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 21/11/2012 e s.m.i. (sistema vigente presso il CISAP) che qui si riportano:

La valutazione dei dipendenti viene effettuata attraverso le componenti:

- M.B.O (Management By Objectives) orientata ai risultati (che cosa è stato fatto);
- Skill orientata all'individuazione delle capacità ed abilità (come è stato fatto).

La suddetta logica di valutazione - applicata all'insieme della tecnostruttura - viene strettamente connessa, per la componente M.B.O, alla programmazione dell'Ente così come definita nel Piano particolareggiato degli obiettivi, nel quale vengono indicati dal Consiglio di Amministrazione:

- Gli obiettivi strategici e quelli operativi e gestionali;
- I risultati attesi;
- Le azioni finalizzate alla realizzazione degli obiettivi assegnati alle aree organizzative
- L'area organizzativa, il direttore di area e di gruppi/individui preposti alla realizzazione dell'azione
- Gli indicatori per la valutazione di risultato;

Fase di predisposizione: Il direttore generale unitamente ai dirigenti o, in mancanza, ai direttori di area predisporre il piano esecutivo di gestione ed il piano particolareggiato degli obiettivi, corredandolo con le azioni per l'attuazione e con gli indicatori per la misurazione del risultato da effettuare in sede di valutazione. Il piano esecutivo prevede che il centro di responsabilità venga individuato nel Direttore che potrà successivamente delegare ai Direttori di area quote di PEG correlate a procedimenti di cui essi abbiano responsabilità

La proposta di PEG e di piano dettagliato viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Fase di approvazione: Il Consiglio di amministrazione approva – con le modificazioni e le integrazioni ritenute necessarie – il Piano esecutivo di gestione/piano degli obiettivi

Fase di consegna: Il Piano esecutivo di gestione/piano degli obiettivi per la componente M.B.O. viene:

- trasmesso all'ufficio di Direzione generale per gli adempimenti di competenza;
- consegnato al complesso dei servizi e degli uffici dal Direttore Generale e dai Direttori di Area nell'ambito di una apposita "conferenza di servizio".

Fasi di verifica: Il nucleo di valutazione monocratico verifica, in corso d'opera, lo stato di attuazione del piano degli obiettivi proponendo al Consiglio di Amministrazione, in sede di variazione di PEG, eventuali modifiche, variazioni od integrazioni del piano degli obiettivi.

Al fine dell'approvazione della "Ricognizione sullo stato di attuazione dei Programmi", di cui all'art. 193, comma 2, del D.Lgs 267/2000 e s.m.i., si procede alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi raggiunto dal complesso della struttura operativa e dalle singole aree.

Fase di valutazione M.B.O: il direttore generale nell'ambito della relazione sulla performance (validata dal nucleo di valutazione monocratico e approvata dal consiglio di amministrazione) provvede a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi con riferimento il punteggio massimo di 600 punti MBO.

Ad ogni azione finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo viene assegnato un punteggio totale massimo dato dal rapporto tra il punteggio totale di 600 e il numero complessivo delle azioni:

$600/\text{numero azioni} = \text{punteggio massimo azione.}$

Il punteggio totale effettivo è dato dalla somma dei punteggi effettivi conseguiti dalle azioni.

Il completamento delle azioni assegnate ad ogni singola area in una misura compresa tra l'80% ed il 100% dà diritto:

- A) all'area interessata di disporre dell'intera quota di competenza del fondo annuale finalizzato a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- B) al direttore di area di disporre dell'intera quota destinata alla retribuzione di risultato.

Nel caso di percentuali di raggiungimento dell'obiettivo inferiori si procede ad una riduzione della quota del fondo destinata all'area, di cui al precedente punto A), e della quota destinata alla retribuzione di risultato, di cui al punto B), in misura corrispondente alla percentuale di scostamento dal risultato atteso.

Dalla quota di cui al punto A) come sopra determinata, una percentuale pari al 20% viene ripartita tra gli operatori in relazione alla categoria professionale e con riduzione dei giorni di assenza eccedenti i 10 giorni all'anno.

Il restante 80% della quota di cui al punto A) viene ripartita sulla base della valutazione della prestazione individuale (componente Skill) effettuata con la metodologia di valutazione di cui al punto seguente, nonché in relazione alla categoria professionale e con riduzione dei giorni di assenza eccedenti i 10 giorni all'anno. A tal fine ad ogni area è assegnato un budget determinato in relazione al numero ed alla categoria del personale in servizio nell'area al 1 gennaio di ogni anno. A tal fine i coefficienti di categoria sono determinati considerando il rapporto percentuale; rispetto alla categoria A; del trattamento economico stipendiale risultante dai C.C.N.L. vigenti al netto della quota conglobata di I.I.S.).

Nel calcolare i giorni di assenza sono equiparati a presenza:

- permessi e/o aspettative retribuite al 100% (ad eccezione dell'art. 12 del CCNL 14/9/2000);
- infortuni per cause di servizio;
- congedo per maternità, paternità e congedi di parentali;
- ferie;
- recuperi lavoro straordinario;
- assenze, relative al ricovero ospedaliero o day hospital o per l'effettuazione di terapie, in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, di cui all'art. 10 del CCNL 14.9.2000, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata.

In caso di fruizione di permessi sindacali troverà applicazione l'art. 17, comma 4 del ccnl del 7.8.1998.

Ove la presenza sia inferiore al 20% delle ore lavorabili si soprassiede per l'anno in questione alla valutazione del dipendente

Fase di valutazione Skill degli operatori delle aree:

La valutazione annuale dei direttori di area e degli operatori di ogni area viene effettuata, per la componente Skill, dal dirigente su proposta del direttore dell'area organizzativa in cui essi sono collocati.

Essa riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, secondo la seguente tabella e definiti dal dizionario delle competenze di cui allegato A.

Entro il mese di Luglio, i direttori di area organizzativa predispongono una verifica intermedia del livello delle prestazioni degli operatori appartenenti all'area.

Qualora il livello della prestazione raggiunto nel primo semestre faccia presumere una valutazione rientrante in una punteggiatura compresa tra 0 e 0,25 punti (livelli 1 e 2 dei descrittori indicati in tabella), il dirigente su proposta del direttore di area ne dà avviso al dipendente al fine di individuare gli opportuni correttivi.

In applicazione dell'art. 69 del CCNL nell'ambito delle risorse destinate alla produttività il direttore generale individua, tra i dipendenti collocati nella fascia di valutazione massima, un numero non superiore al 10% dei soggetti valutati (con arrotondamento all'unità

inferiore se il decimale è inferiore a 5 e con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è pari o superiore a 5). Ai dipendenti così individuati spetta una maggiorazione, pari al 30% del valore medio, calcolato come media aritmetica della quota dovuta a titolo di produttività individuale ai dipendenti dell'ente.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con la posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Progressione economica all'interno della categoria. (art. 16)

In accordo tra le parti si prevede che una quota delle risorse stabili disponibili (derivanti da entrambi i fondi), venga utilizzata per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, nel rispetto delle condizioni di selettività di cui al d.lgs. 150/2009. Limitatamente all'anno 2020 sarà in applicata ai rispettivi dipendenti la diversa disciplina prevista dai CCI anno 2019 dei due Enti (C.I.S.A.P. e C.I.S.A.), contratti che a tal fine qui espressamente si richiamano.

Progressioni economiche a favore dei dipendenti CISAP (come da CCI sottoscritto in data 28/10/2019) in possesso dei requisiti alla data del 31/12/2019

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni.

La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, fatta salva diversa pattuizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

La disponibilità di risorse all'interno della parte stabile del fondo consente di destinare alla progressioni orizzontali per l'anno 2020 la quota massima di euro 15.000,00.

Entro tale limite la progressione economica è riconosciuta a non più del 50% dei dipendenti.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che si trovino da

almeno due anni nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione:

- che abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato compiuto al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;
- che abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 7,5/10 nell'anno precedente quello di riferimento della selezione; in mancanza di servizio prestato per l'intero anno solare (365 gg) precedente quello di riferimento della selezione, la valutazione sarà riferita a quella anteriore più recente;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il C.I.S.A.P contenuti nel fascicolo personale.

Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione pubblica l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie approvate di assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al direttore generale, che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

La progressione economica all'interno della categoria è assegnata secondo l'ordine di merito sino a concorrenza del budget disponibile. In caso di insufficienza delle risorse per la remunerazione del passaggio spettante secondo la graduatoria, si procederà allo scorrimento di essa.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con la posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica

CRITERI DI SELEZIONE

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e tiene conto altresì dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

La valutazione della performance individuale viene rilevata attraverso il punteggio totalizzato nell'ambito della valutazione della performance individuale relativo all'ultimo triennio precedente quello della selezione. L'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento viene rilevata con riferimento al servizio prestato nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;

A) Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

	<i>Performance individuale</i>	<i>Esperienza maturata negli</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
--	------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------

		<i>ambiti professionali di riferimento</i>	
<i>A - B</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>C - D</i>	<i>70</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).

- A. Performance individuale: Il punteggio viene assegnato **rapportando il punteggio massimo attribuibile** al punteggio complessivo della valutazione della performance individuale ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime valutazioni utilmente effettuate nelle ipotesi in cui il dipendente non abbia prestato servizio per l'intero anno solare.
- B. Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: Si valuta l'esperienza di servizio maturata nella posizione economica ultima acquisita.: Il punteggio viene assegnato **rapportando il punteggio massimo attribuibile** agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione fino ad un massimo di anni venti. Le frazioni di mese sono computate come mese intero. E' valutabile il servizio a tempo indeterminato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti e al 50% il servizio prestato a tempo determinato nel CISAP. I periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000, il congedo di maternità obbligatoria e anticipata.

Progressioni economiche dipendenti ex CISA (come da CCI sottoscritto in data 21/10/2019) in possesso dei requisiti alla data del 31/12/2019

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni. La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, fatta salva diversa pattuizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

La disponibilità di risorse all'interno della parte stabile del fondo consente di destinare alle progressioni orizzontali per l'anno 2020 la quota massima di euro 12.500,00

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria i dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- che abbiano maturate almeno due anni di anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il CISA compiuto al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;
- che si trovino da almeno due anni nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;
- che abbiano ottenuto una valutazione individuale non inferiore al 75% del punteggio massimo nell'anno precedente quello di riferimento della selezione; in mancanza di servizio prestato per l'intero anno solare (365 gg) precedente quello di riferimento della selezione, la valutazione sarà riferita a quella anteriore più recente;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il C.I.S.A. contenuti nel fascicolo personale.

Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione pubblica l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie approvate di assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al direttore generale, che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

La progressione economica all'interno della categoria è assegnata secondo l'ordine di merito sino a concorrenza del budget disponibile. In caso di insufficienza delle risorse per la remunerazione del passaggio spettante secondo la graduatoria, si procederà allo scorrimento di essa.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con la posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

CRITERI DI SELEZIONE

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e tiene conto altresì dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

La valutazione della performance individuale viene rilevata attraverso il punteggio totalizzato nell'ambito della valutazione della performance individuate relative all'ultimo triennio precedente quello della selezione. L'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento viene rilevata con riferimento al servizio prestato nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione:

Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

	<i>Performance individuale</i>	<i>Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>A - B</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>C - D</i>	<i>70</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).

A. Performance individuale: Il punteggio viene assegnato rapportando il punteggio massimo

attribuibile al punteggio complessivo della valutazione della performance individuate ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime valutazioni utilmente effettuate nelle ipotesi in cui il dipendente non abbia prestato servizio per l'intero anno solare.

B. Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: Si valuta l'esperienza di servizio maturata nella posizione economica ultima acquisita. Il punteggio viene assegnato rapportando il punteggio massimo attribuibile agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione fino ad un massimo di anni venti.

Le frazioni di mese sono computate come mese intero. È valutabile il servizio a tempo indeterminate prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti e al 50% il servizio prestato a tempo determinato nel C.I.S.A.. I periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge



13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000, il congedo di maternità obbligatoria e anticipata.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI SUCCESSIVI

Le parti concordano per l'anno 2021 di applicare il sistema in vigore presso l'Ente a tutto il personale dipendente.

Specifiche Responsabilità

Le parti concordano circa la destinazione al fondo per specifiche responsabilità dell'importo di euro **25.800,00**, a valere sulle risorse variabili del fondo.

Le indennità verranno attribuite secondo i seguenti criteri generali:

L'indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21 maggio 2018, da contenere entro il limite massimo di € 3.000,00 annue, viene assegnata ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, i quali svolgano incarichi aventi contenuti significativi e qualificanti, concernenti la responsabilità di procedimento ai sensi della legge 241/1990, o incarichi affidati dal direttore generale, che impongano l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, di gruppo o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento sono:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi;
4. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
5. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
7. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 1.000,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

Il dirigente procede alla pesatura del valore economico degli incarichi di particolare responsabilità, collocando gli incarichi nelle seguenti fasce retributive:

Euro 1.000,00 (3-5 punti)
Euro 1.200,00 (6-8 punti)
Euro 1500,00 (9-11 punti)
Euro 1.600,00 (12-14 punti)
Euro 2.000,00 (15-17 punti)
Euro 3.000,00 (18-21 punti)



secondo i seguenti elementi di valutazione:

- a) Procedimenti complessi gestiti.

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

- b) Complessità tecnica/amministrativa.

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici avanzati e/o complessi;

- c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;

d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili;

- e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti. Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente;

- f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse di lavoro appositamente individuati;

- g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale

Ad ognuna delle suddette voci verranno attribuiti sino a 3 punti, per un punteggio totale massimo di 21.

La collocazione dei dipendenti al momento dell'assegnazione dell'incarico va ricondotta ad una delle fasce di punteggio sopraindicate cui corrispondono altrettante fasce retributive. L'incarico ha durata annuale. IL relativo compenso potrà essere determinato nell'importo definitivo solo al momento della contrattazione annuale della ripartizione delle risorse, che potrà confermare o modificare quanto previsto nel corso dell'anno precedente.

Indennità condizioni di lavoro

Le indennità previste, ai sensi dell'art. 70 bis, sono destinate a remunerare – per l'annualità 2020 – le attività disagiate consistenti nello svolgimento di orari di lavoro che implicano disponibilità di pronto intervento, di Euro 58 mensili. Inoltre, è riconosciuta l'indennità di

maneggio valori per le figure individuate come agenti contabili dal direttore generale nell'importo di Euro 1,5 € gg, erogate sulla base di valori giornalieri e dei giorni di effettiva presenza, calcolati sulla base di una media di una media annuale di 220 gg di servizio effettivo per le indennità di maneggio valori (1,55 € gg), e disagio (3,18 € gg). Vengono mantenute in via transitoria le indennità in vigore secondo il CCI del 2019 del CISA, fino alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Criteri Generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21.5.2018 spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale, secondo la metodologia di cui alla deliberazione n.10/2019 e s.m.i.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita tra i titolari di incarico in modo proporzionale alla retribuzione di posizione.

Le economie del fondo posizioni organizzative - al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio e diverse da quelle relative a posizioni vacanti o non istituite - vengono ripartite tra i titolari delle posizioni stesse in relazione al punteggio ottenuto.

"Le economie, risultanti a consuntivo, del fondo posizioni organizzative derivanti da posizioni vacanti vanno ad alimentare il fondo produttività dei premi correlati alla performance dei dipendenti."

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo agli stessi competono le ore di lavoro retribuito necessario per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari di indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di valorizzare e promuovere le più ampie forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, che, pur assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro.

L'articolazione dell'orario di lavoro deve tenere conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni;

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, possono essere utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario, secondo le modalità previste nel comma 4 dell'art. 22 del CCNL del 21/5/2018.

Purchè sia salvaguardata la funzionalità degli uffici e dei servizi le parti privilegiano articolazioni d'orario che consentano regimi di flessibilità "orizzontale" nell'ambito della stessa giornata e "verticali" nell'ambito dello stesso mese, con possibilità di compensazione del monte flessibilità cumulata. Particolari agevolazioni di flessibilità d'orario sono consentite al personale chi trovino in particolari situazioni personali.

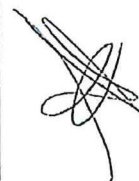
Si rinvia ad appositi tavoli tecnici di confronto la definizione di una proposta concordata in particolare in merito alla definizione delle modalità di gestione dello straordinario e dell'istituto del flex orario in linea con la disciplina vigente.

Ripartizione del fondo delle risorse per l'anno 2020

Premesso che l'Ente ha determinato la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2020 con determinazione del Direttore Generale n. 319 del 12/10/2020 la composizione e ripartizione del fondo risulta dallo schema che segue:

RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020			
	<i>cisap</i>	<i>cisa</i>	IMPORTI TOTALI
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI			
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
Risorse stabili ANNO 2020	98.320,69	105.612,70	203.933,39
risorse destinate nell'anno 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato P.O	-28.142,80	-32.484,42	-60.627,22
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico	70.177,89	73.128,28	143.306,17



consolidato CISA CISAP			
Art. 67 c.2, lett. c) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.	1.379,56	345,24	1.724,80
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.			0,00
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito			0,00
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale			0,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica			0,00
decurtazioni del FONDO CISAP CISA (dato ultimo fondo)	-6.119,31	-1.647,55	-7.766,86
<i>Totale risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	65.438,14	71.825,97	137.264,11
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)	2.828,80	2.662,40	5.491,20
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale inrementi progressione economica a regime	1762,15	8010,83	9.772,98
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario FUORI TETTO	16000,00	2500,00	18.500,00
<i>Totale risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	20.590,95	13.173,23	33.764,18
TOTALE RISORSE STABILI	86.029,09	84.999,20	171.028,29
ART. 67, COMMA 3 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI			
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione su attività ordinarie precedenti il DL 78/2010 - contributi da terzi (interventi su incidenti)			
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente spese compensate comma 2 regolamento avvocatura			
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art			

59 c.1 lett. p)			
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: <i>recupero frazioni RIA anno precedente</i>		230,16	230,16
art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 16/18: <i>Messi notificatori/diritti di notifica - art. 54 ccnl 14/9/2000</i>			
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: Integrazione 1,2% m.s. 1997 CISA E CISAP	7.634,00	13.427,00	21.061,00
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente (inseriti i 1500 spostati da fondo po)	14.999,19	924,45	15.923,64
decurtazioni "storiche" del FONDO CISAP e CISA fondo 2020	-1.935,50	-209,50	-2.145,00
Totale risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	20.697,69	14.372,11	35.069,80
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: <i>Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione</i>			
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - <i>Piani di razionalizzazione</i>			
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente condanna spese comma 1 regolamento avvocatura			0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche			0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - Quote per la progettazione lavori pubblici (competenza sino aprile 2016)			0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18			
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: <i>risparmi lavoro straordinario anno precedente FUORI TETTO</i>	535,01	5.459,49	5.994,50
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)			

<i>Totale risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	535,01	5.459,49	5.994,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.232,70	19.831,60	41.064,30
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI (ENTRO IL TETTO) sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	86.135,83	86.198,08	172.333,91
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2020 (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)	28.142,80	30.984,42	59.127,22
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	114.278,63	117.182,50	231.461,13
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)			
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile			0,00
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile			0,00
risorse <= 2016	114.278,63	117.182,50	231.461,13
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2020			
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	65.438,14	71.825,97	137.264,11
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	20.590,95	13.173,23	33.764,18
TOTALE RISORSE STABILI	86.029,09	84.999,20	171.028,29
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	20.697,69	14.372,11	35.069,80
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	535,01	5.459,49	5.994,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.232,70	19.831,60	41.064,30
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	86.135,83	86.198,08	172.333,91
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE	107.261,79	104.830,80	212.092,59

DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI PARI A COMPLESSIVI EURO
171.028,29

€ 38.430,00	Indennità di comparto
€ 100.523,70	Progressioni in corso 01/01/2020
€ 27.500,00	Importo disponibile per progressioni
€ 4.574,59	Risorse stabili destinate produttività

DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI PARI AD EURO 41.064,30	
€ 28.640,00	Fondo specifiche responsabilità e indennità
€ 12.424,30	Fondo produttività

e sottoscritto

p. le OO.SS:

p.le RSE

p. il CISAP