

**Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali**

**C.I.S.S. - OSSOLA**

**Provincia del Verbano-Cusio-Ossola**

**Contratto Integrativo Decentrato**

**Anni 2023-2025 e**

**Accordo economico 2023**



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

L'anno 2023 il giorno 3 novembre alle ore 9.30, presso la sede legale del Consorzio, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dalla Sostituta del Direttore Sonia MANINI in qualità di presidente e dalla Responsabile dell'Area Risorse Umane Daniela CALDERA, in qualità di componente

e

la delegazione sindacale composta da:

FP CGIL, rappresentata da Federica MONACO

RSU, rappresentata da Rosella BARUFFALDI, Rossella ESPOSITO, Alessia MANINI.

Organizzazioni Sindacali CISL FP, UIL FPL e CSA RAL non presenti

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

## **CAPO I**

### **AMBITI DEL CONTRATTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

#### **Art. 1**

##### **Oggetto**

Il presente contratto decentrato integrativo 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 e dagli stessi CCNL.

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione**

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente dipendente del CISS Ossola con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso l'eventuale personale comandato o distaccato.

#### **Art. 3**

##### **Durata, decorrenza e disciplina transitoria**

Il presente CCI concerne il triennio 2023-2025.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipula definitiva, salvo diversa prescrizione specificamente indicata.

I criteri di ripartizione tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022, potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal caso le modifiche entreranno in vigore dal giorno successivo alla data di stipula definitiva.

Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non potranno più essere applicate.

Il presente contratto sostituisce e disapplica ogni accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

## Art. 4

### Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno 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; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

## Art. 5

### Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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 con convocazione entro quindici 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 retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## CAPO II

### RISORSE E CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE

## Art. 6

### Quantificazione delle risorse

La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (in particolare art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata in via provvisoria con determinazione dirigenziale n. 6 del 13/01/2023, e in via definitiva con la determinazione dirigenziale n. 183 del 26/05/2023. Gli importi sono stati già comunicati ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022 e sono i seguenti:



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

<b>COSTITUZIONE DEFINITIVA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	
<b>ANNO 2023</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO EX ART. 67 C. 1 CCNL 16-18	237.840,51
<b>RISORSE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2017 - A DECURTAZIONE DEL FONDO</b>	- 43.444,50
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA a) (€ 83,20 PER OGNI DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2015)	5.657,60
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA b) (DIFFERENZIALI PEO)	4.312,75
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ex art. 67, COMMA 2 lett. C)	7.334,33
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA d)	-
INCREMENTI ex art. 67, COMMA 2, LETTERA e) personale trasferito	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE DEL FONDO STRAORDINARIO ex art. 67 COMMA 2 lettera g)	-
INCREMENTI ex art. 79, COMMA 1, LETTERA b) (€ 84,50 PER OGNI DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2018)	5.492,50
INCREMENTI ex art. 79, COMMA 1, LETTERA d) (DIFFERENZIALI PEO)	5.647,20
INCREMENTI ex art. 79, COMMA 1bis (DIFFERENZIALI B3-B1)	17.885,92
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>240.726,31</b>
<b>Risorse variabili</b>	
IMPORTI CORRISPONDENTI ALLA FRAZIONE DI RIA DEI CESSATI IN CORSO D'ANNO EX ART. 67 C. 3 lett d)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE ex art. 67, COMMA 3, LETTERA e)	7.438,63
ART. 1 C 604 L 234/2021 (art. 79, comma 3) 0,22% MS 2018 fuori limite: quota proporzionale fondo	2.734,83
UNA TANTUM art. 79, COMMA 5: comma 1 lett b) competenza 2021 e 2022	10.985,00
UNA TANTUM art. 79, COMMA 5: comma 3 competenza 2022	2.734,83
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>23.893,29</b>
<b>Decurtazioni</b>	
<b>DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C 456 L. 147/2013</b>	- 13.655,48
<b>DECURTAZIONE RISPETTO LIMITE 2016 ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017 (€ 224.102,55)</b>	- 7.416,81
	- <b>21.072,29</b>
<b>TOTALE</b>	<b>243.547,31</b>

## Art. 7

### Criteria generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate disponibili

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici non modificabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 (differenziali stipendiali storici e quote a carico del fondo dell'indennità di comparto), eventuali "assegni ad personam" in caso di progressione verticale con tabellare iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale, le indennità di turno e le maggiorazioni per prestazioni lavorative rese in giornate festive.

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa al netto delle somme per le poste sopra indicate vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022 e pertinenti con la struttura del Consorzio, secondo i criteri generali seguenti:

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3;



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

- l'erogazione dei premi di cui all'art. 80, comma 2, lettere a e b, costituisce la parte conclusiva dell'intero ciclo della performance e avviene nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Consorzio con la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3 del 28/01/2019;
- rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- rispetto del principio della corrispettività: non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs.165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D.Lgs 150/2009);
- 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

## CAPO III INDENNITÀ

### Art. 8

#### **Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative**

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente a consuntivo, per compensare l'esercizio di ruoli che, in base all'organizzazione dell'ente, comportano l'espletamento di funzioni che implicano specifiche responsabilità attribuite con atto formale e non rientranti nel normale oggetto delle attività.

In considerazione delle risorse disponibili e dell'organizzazione del Consorzio, si stabiliscono in euro 500,00 l'importo minimo e in euro 2.500,00 l'importo massimo annuale erogabile a ciascun beneficiario.

Il compenso da riconoscere a ciascuno dei dipendenti interessati viene determinato in base ai criteri seguenti:

- ✓ complessità giuridica: necessità di conoscenze specifiche di tipo giuridico-normativo;
- ✓ complessità tecnica: livello di competenze tecnico-professionali specialistiche;
- ✓ complessità organizzativa;
- ✓ autonomia gestionale: grado di autonomia nello svolgere le attività assegnate;
- ✓ grado di relazioni interne ed esterne;
- ✓ innovazione e sviluppo, attività di studio e ricerca;
- ✓ responsabilità economica: attivazione e monitoraggio della spesa;
- ✓ responsabilità amministrativa: addetto all'istruttoria interna, responsabile di procedimenti, responsabilità di verifica delle procedure finalizzate al rispetto della normativa sulla privacy;
- ✓ responsabilità diretta di gestione, desumibile da documentazione formale.

Viene valutata la presenza o meno di ciascuna delle variabili sopra indicate ed il peso relativo, dando luogo ad un punteggio complessivo da cui discendono l'esigibilità o meno del compenso e la quantificazione dello stesso, secondo il processo seguente.

- 1) Valutazione di ciascuna variabile: - assente: 0 punti;
  - presente in grado basso: 3 punti;
  - presente in grado medio: 6 punti;
  - presente in grado elevato: 11 punti;
- 2) Somma dei singoli punteggi, per un massimo teorico possibile pari a 99.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

3) Determinazione del compenso, in base al prospetto seguente:

punteggio inferiore a 40 \_ nessun compenso;

40-51 punti \_ Euro 500

52-63 punti \_ Euro 1000

64-75 punti \_ Euro 1500

76-87 \_punti \_ Euro 2000

88-99 \_punti \_ Euro 2500.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui sono proporzionati sulla base della percentuale di lavoro ed in caso di lunghe assenze (pari o superiori ai 90 giorni), escluse le assenze per i benefici ex legge 104/1992, infortunio, distacco/aspettativa sindacale.

Il budget annuale massimo è di Euro 24.000,00.

## Art. 9

### Indennità condizioni di lavoro

L' indennità condizioni di lavoro, ex art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018 e s.m.i., è corrisposta sulla base dei criteri seguenti:

- lettera a) attività disagiate. Fra le tipologie di intervento professionale del personale del CISS Ossola, si individuano quali fattori di disagio l'articolazione oraria non costante e variabile e la necessità di continui spostamenti in auto durante l'espletamento giornaliero delle proprie mansioni. In considerazione dei suddetti fattori, si stabilisce che l'indennità condizioni di lavoro ex lettera a) venga corrisposta agli Operatori Socio Sanitari dei Centri di Accoglienza Migranti, agli Operatori Socio Sanitari afferenti ai Servizi Domiciliari e al Coordinatore delle attività manutentive e responsabile degli automezzi;

- lettera b) attività esposte a rischi. Si individuano quali fattori rilevanti di rischio le attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive e le attività che comportano quotidianamente la movimentazione di carichi. In considerazione dei suddetti fattori, si stabilisce che l'indennità condizioni di lavoro ex lettera b) venga erogata agli Operatori Socio Sanitari e agli Operatori assegnati ai Centri di Accoglienza Migranti.

La corresponsione di detti compensi, è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività ed è pari ad € 1,42 per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa;

- lettera c) attività implicanti il maneggio di valori. Spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, in misura proporzionata al valore maneggiato.

La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione dei valori effettivamente maneggiati nell'anno.

I profili funzionali aventi diritto al compenso sono così definiti:

- Addetto alla cassa economale e alla gestione delle spese per spedizioni, attività di formazione, acquisto valori bollati, pagamento tasse di proprietà degli automezzi;
- Referente dei Centri di Accoglienza Straordinaria per la mansione di distribuzione della diaria dovuta ai richiedenti protezione internazionale e la gestione del fondo per piccole spese vive, in particolare abbonamenti e biglietti per l'utilizzo di mezzi pubblici, in favore della medesima Utenza;
- altri dipendenti specificamente individuati qualora ricorrano tutte le condizioni esplicitamente richiamate nel presente articolo.

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

\* € 1,03 al giorno per chi maneggia da € 5.001,00 a € 25.000,00 annue risultanti da accertamento;

\* € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.001,00 annue risultanti da accertamento.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

## Art. 10

### Indennità di turno e maggiorazione

Al personale turnista, afferente alla Residenza Assistenziale Flessibile per persone con disabilità, è corrisposta, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, un'indennità che compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e i cui valori sono stabiliti dal contratto come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
- turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c).

In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Al personale che, occasionalmente per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del giorno di riposo settimanale viene corrisposta, ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL del 14/09/2000, la retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo.

## CAPO IV

### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

## Art. 11

### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante il conseguimento, nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti, di obiettivi specifici predefiniti nel Piano annuale della performance e l'empowerment di comportamenti organizzativi volti ad incrementare il livello qualitativo della struttura operativa cui ciascun dipendente afferisce.

Le diverse fasi del ciclo della performance del CISS Ossola sono definite nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", redatto dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 7, c. 2 del D. Lgs 150/2009, ed adottato dal Consiglio d'Amministrazione con la Deliberazione n. 3 del 28/01/2019. Detto documento vuole essere lo strumento attraverso cui concretare i novellati disposti normativi e contrattuali sul tema.

Gli obiettivi annuali, predefiniti nel PIAO nel rispetto dei requisiti previsti dal D. Lgs 150/2009, vengono comunicati ai Dipendenti dal proprio Responsabile.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

Il grado di conseguimento degli obiettivi viene verificato e certificato a consuntivo attraverso la relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione. Ad essa seguono le valutazioni individuali effettuate dal Dirigente, consultati i Responsabili, che tengono conto sia dell'apporto dato dal singolo al raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla struttura operativa sia dei comportamenti organizzativi.

Sulla base della valutazione conseguita vengono erogati i compensi secondo i parametri seguenti:

- punteggio inferiore a 6/10, nessun premio;
- punteggio uguale o maggiore di 8/10, intera quota spettante;
- punteggio almeno pari a 6/10, ma inferiore a 8/10, quota ridotta.

Vengono ammessi quale platea di possibili beneficiari tutti i Dipendenti, compreso il personale assunto a tempo determinato, che siano stati in servizio per almeno 7 mesi su 12, ad eccezione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

La quota teorica spettante verrà riproporzionata sulla base della percentuale di lavoro, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in caso di assenze continuative pari o superiori a 30 giorni (esclusi i congedi ordinari, le assenze per i benefici ex legge 104/1992, infortunio, distacco/aspettativa sindacale).

Per l'erogazione dell'istituto della produttività in caso di congedo di maternità e congedo parentale si procederà come di seguito indicato:

- i dipendenti che hanno prestato servizio per un periodo *inferiore ai 50 giorni* avranno diritto alla retribuzione accessoria di produttività esclusivamente per il periodo di congedo di maternità;
- I dipendenti che hanno prestato servizio per un periodo *pari o superiore ai 50 giorni* avranno diritto alla retribuzione accessoria di produttività interamente per il periodo di congedo di maternità e in misura proporzionale alla retribuzione percepita, per il periodo di congedo parentale.

Si decide di utilizzare quale premio di produttività tutte le somme residue a disposizione, una volta erogate le voci stipendiali obbligatorie e quelle derivanti dagli altri istituti disciplinati dal presente contratto.

## Art. 12

### Premio individuale

In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 81 del CCNL 16/11/2022 le parti convengono che il premio individuale sarà pari al 30% del valore medio teorico procapite di produttività, e sarà erogato ai 3 dipendenti in area Operatori Esperti, 2 dipendenti in area Istruttori e 1 dipendente in area Funzionari ed Elevate Qualificazioni con la valutazione più alta della performance individuale.

In caso di pari valutazione il premio individuale verrà corrisposto al dipendente che non l'abbia mai percepito (o che non lo percepisca da almeno tre annualità). In caso di parità ulteriore il criterio da applicare sarà quello della maggiore anzianità di servizio.

Analogamente al premio di produttività, anche il premio individuale sarà eventualmente riproporzionato sulla base dei criteri di cui all'articolo precedente.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

## Art. 13

### Performance organizzativa

Le parti decidono di destinare a partire dal 2024 Euro 2.000 delle risorse annuali disponibili per premiare il raggiungimento di obiettivi specifici particolarmente significativi per l'Ente assegnati a uno/due gruppi di lavoro diversi ogni anno. In caso di raggiungimento dell'obiettivo il premio di performance viene diviso in parti uguali fra i membri del gruppo (salvo assenze superiori ad un terzo del periodo di lavoro all'obiettivo medesimo).

## Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: art. 43 della legge 449/1997

Le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le disponibilità eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, provengono dalle seguenti fonti esterne:

sponsorizzazioni;

convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze, docenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti che hanno collaborato alla realizzazione delle attività specifiche, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Direttore.

## Art. 15 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano di destinare un budget annuale pari ad euro 500,00 per attività di docenza svolte durante l'orario di lavoro da personale in organico qualificato a favore dei dipendenti.

I criteri di scelta delle proposte formative da attuare sono i seguenti:

- rilevanza degli argomenti di formazione trattati;
- numero di dipendenti coinvolti;
- durata dei corsi.

Le attività formative dovranno sempre prevedere un programma iniziale e un test finale/prova pratica di apprendimento.

Le somme eventualmente non utilizzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale del medesimo anno.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

## Art. 16

### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. V del CCNL del 16/11/2022, si richiama quanto precedentemente contrattato e definito nella Deliberazione n. 16 del 13/05/2019, avente ad oggetto "Sistema premiale delle Posizioni Organizzative".

## CAPO V

### PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

## Art. 17

### Definizione e criteri generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Gli Assistenti Sociali e gli Educatori Professionali socio-sanitari, tenuti all'iscrizione al relativo Ordine professionale ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa, sono beneficiari dell'incremento del differenziale previsto dall'articolo 102 del CCNL-2022.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", in base alla Tabella "A" del CCNL-2022 e all'art. 102 e in riferimento alle aree e ai profili professionali nella dotazione organica del Consorzio, è la seguente:

Area/Profilo professionale	Importo annuo	Numero massimo di differenziali attribuibili
Operatori Esperti	€ 650	5
Istruttori	€ 750	5
Istruttori Educatori Professionali socio-sanitari	€ 900	5
Funzionari	€ 1.600	6
Funzionari Assistenti Sociali o Educatori Professionali socio-sanitari	€ 1.800	6

Costituiscono la platea di possibili beneficiari tutti i dipendenti **con almeno tre anni** di servizio e di permanenza nella posizione economica immediatamente precedente, con una media della valutazione del triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure di almeno 6/10 e che non abbiano ricevuto negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

I differenziali stipendiali sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate e sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui viene esperita la relativa procedura selettiva.

## Art. 18

### I criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

Le parti convengono i seguenti criteri e punteggi per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> 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 in relazione ad una delle annualità a causa di assenza dal servizio	40	40 punti corrispondono ad una media del triennio pari a 10
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	3 punti all'anno fino a un massimo di 30 per ogni anno di anzianità di servizio presso pubbliche amministrazioni con il medesimo profilo professionale
<b>FORMAZIONE:</b> capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi certificati	30	Formazione <u>attinente</u> , debitamente certificata, effettuata nel triennio antecedente, ad eccezione della formazione d'area (ovvero eventi formativi organizzati dal Consorzio presso le proprie sedi) e della formazione obbligatoria, secondo i punteggi seguenti: - diploma di scuola secondaria di secondo grado/laurea triennale/laurea magistrale/dottorato di ricerca: punti 10; - master universitario di secondo livello/alta specializzazione post laurea magistrale: punti 8; - master universitario di primo livello/scuole di specializzazione o di perfezionamento di livello universitario: punti 7; - corsi di formazione con attestato di apprendimento: punti 0,20 ogni 5 ore fino ad un massimo di 5 punti; - giornate formative/convegni: 0,10 punti ogni 5 ore fino ad un massimo di 5 punti; - singole giornate formative/convegni laddove non risulti il monte ore: 0,05



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it)

e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

		punti fino ad un massimo di 5 punti;
<b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni dall'ultima progressione: 1 punto; otto anni: 2 punti; nove o più anni: 3 punti

Criteri di priorità a parità di punteggio: il più anziano d'età e in caso di ulteriore parità il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

## Art. 19

### Numero di differenziali stipendiali attribuiti con l'attuale CCI

Le parti decidono che nell'anno 2023 non viene disposta l'attribuzione di differenziali stipendiali.

Nel 2024 e nel 2025, invece, verranno disposti differenziali stipendiali con decorrenza al 01/01 di ciascuna delle due annualità, nel limite del budget e del numero per area che verrà definito in sede di accordo annuale.

## CAPO VI NORME FINALI

### Art. 20

#### Norme finali e programmatiche

Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n.165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

## SOTTOSCRIZIONE

Letto, confermato e sottoscritto, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale:

Parte Pubblica

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Parte Sindacale

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



# CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

Codice Fiscale 01606830030 - Tel. 0324/52598

Web: [www.cissossola.it](http://www.cissossola.it) e.mail: [segreteria@ciss-ossola.it](mailto:segreteria@ciss-ossola.it)

## STIPULA

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione, si sono riunite, per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte da:

Parte Pubblica \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Parte Sindacale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Domodossola, \_\_\_\_\_