

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE 2023 – 2025**

Il giorno 15.12.2023 alle ore 14:00 la delegazione trattante di parte datoriale del Consorzio IN.RE.TE. così rappresentata:

Dott.ssa MERLO Patrizia - Direttore e Presidente della Delegazione

Dott.ssa CARLOTTO Maria Grazia - Responsabile Area Finanziaria

le Organizzazioni Sindacali di categoria così rappresentate:

TORSELLO Consuelo - CGIL

le R.S.U. così rappresentate:

BARDA Laura

CASAMASSIMA Carla

LUPASCU Camelia Daniela

SCIRE' Giuseppe

si sono incontrate presso la sede legale del Consorzio In.Re.Te. sita in via Circonvallazione 54/B – Ivrea e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

## **Art. 1 – Campo di applicazione, durata e revisione**

1. Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) è redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale ivi incluso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale ed alla legge, come previsto dall'art. 40, co. 3-bis, D.Lgs. 165/2001.
3. Il CCI è relativo al triennio 2023-2025 e le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportati nel presente CCI sono da ritenersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCI conservano la propria efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

## **Art. 2 – Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. Le parti convengono che, 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 datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **Art. 3 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti:
  - progressioni economiche all'interno delle Aree, del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, co. 3, lett. b) del CCNL 2019-2021, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
  - indennità di comparto.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, co. 2 CCNL 16.11.2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermi restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono una tantum nel fondo – parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## **Art. 4 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Annualmente è definito, in sede di contrattazione decentrata, uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale tutti gli operatori che hanno superato il periodo di prova.
3. I premi di produttività vengono erogati a consuntivo in esito all'applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati nel PEG - Piano della Performance.
4. I premi di produttività vengono erogati tenendo conto anche della presenza in servizio nel corso dell'anno, pertanto l'assenza dal servizio superiore ai 30 giorni lavorativi determinerà il ricalcolo della quota relativa al premio di produttività in percentuale ai giorni di assenza effettuati. Ai fini del calcolo dei giorni di assenza sono esclusi le ferie, i recuperi ore straordinario, i permessi ex L. 104, i periodi di congedo per paternità e maternità ex D.Lgs. 151/2001, i permessi di cui agli artt. 40, 41, 43, 44, 49 e 50 del CCNL 2019-2021.
5. Gli incentivi sono erogati in misura pari al 100% al personale che abbia raggiunto una valutazione percentuale almeno pari all'85%. L'incentivo è altresì, erogato al personale che abbia ottenuto una valutazione compresa fra il 60 e 84% in misura direttamente proporzionale alla percentuale della stessa. Nessun premio verrà corrisposto al personale la cui valutazione si attesti al di sotto del 60%.
6. Una percentuale non inferiore al 30% del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 è destinata ad incentivare la performance individuale di cui all'art. 80, co. 2, lett. b) del CCNL.
7. Eventuali risorse di parte stabile non assegnate nell'anno in corso si aggiungono alle risorse variabili del medesimo anno.
8. Eventuali risorse di parte stabile assegnate a istituti contrattuali e non erogate ai dipendenti nell'anno in corso si aggiungono alle risorse variabili dell'anno successivo, unitamente ai risparmi delle risorse per il lavoro straordinario.
9. Eventuali risorse di parte variabile assegnate e non erogate nell'anno in corso integrano le risorse per la performance individuale.
10. Con il presente CCI vengono assegnate a specifici istituti contrattuali tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno in corso.

#### **Art. 5 – Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, la progressione economica all'interno dell'Area avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del fondo e che a ciò sono destinate in sede di contrattazione collettiva integrativa.
2. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:
  - a) Le parti provvedono ogni anno, in sede di contrattazione integrativa a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle Aree di inquadramento del personale del comparto, 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 tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata/differenziale stipendiale. È inoltre condizione necessaria non aver avuto nel biennio precedente procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa;

c) I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, co. 2, lett. e) del CCNL 16.11.2022:

I. **Media delle valutazioni dell'ultimo triennio** (art. 14, co. 2, lett. d) punto 1).  
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio ha un peso pari al 60% ed è da computarsi come segue:

Media valutazione	Punteggio
Da 96,68 a 100,00	60
Da 93,34 a 96,67	54
Da 90,01 a 93,33	48
Da 86,68 a 90,00	42
Da 83,34 a 86,67	36
Da 80,01 a 83,33	30
Da 76,68 a 80,00	24
Da 73,34 a 76,67	18
Da 70,01 a 73,33	12
Da 66,68 a 70,00	6
Sino a 66,67	0

II. **Esperienza professionale** (art. 14, co. 2, lett. d) punto 2) - peso pari al 40%.  
L'esperienza acquisita viene valutata in base agli anni di servizio nel comparto Funzioni locali al 1° gennaio di ogni anno (2,5 punti per ogni anno di servizio nella categoria).  
Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 punti. Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale/differenziale stipendiale, l'anzianità del dipendente beneficiario viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di un differenziale stipendiale.

III. Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto, nella misura massima del 3%, come di seguito:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 8 anni	1%
Da più di 8 anni a 10 anni	2%
Oltre 10 anni	3%

d) A parità di punteggio in graduatoria, si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:

- beneficiario di un numero inferiore di progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore anzianità anagrafica.

e) Le nuove progressioni, ai sensi dell'art. 14, co. 3, CCNL 16.11.2023, decorrono dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

## **Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. 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. Tali compiti sono formalmente assegnati dal Direttore, sentiti i Responsabili di servizio, a dipendenti con idonea competenza professionale e adeguate attitudini. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.
3. L'assegnazione dei compiti ai lavoratori può essere formalmente revocata per le seguenti ragioni:
  - a) Mutamenti organizzativi comportanti il venir meno dei presupposti e delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione;
  - b) Conferimento all'assegnatario dell'incarico di EQ;
  - c) Trasferimento dell'assegnatario in comando ad altra Amministrazione;
  - d) In caso di accertamento di gravi inadempienze da parte dell'assegnatario;
  - e) In caso di sospensione del servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - f) Per periodi di assenza superiori a 60 giorni continuativi;
  - g) A seguito di richiesta motivata da parte dell'assegnatario.
4. Le fattispecie alle quali il Direttore fa 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, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) Responsabilità derivanti da tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - c) Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e redazione di atti/relazioni e progetti non standardizzati;
  - d) Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - e) Responsabilità derivanti dalla gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) Responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali;
  - g) Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa.
5. Sono individuati incarichi di specifica responsabilità, ai sensi della contrattazione nazionale e dei commi precedenti del presente articolo, i compiti assegnati che posseggano almeno 3 delle suddette fattispecie.
6. Fermo restando l'importo massimo stabilito dal CCNL 16.11.2022, l'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
  - a) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
  - b) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
  - c) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
  - d) importo di Euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente;
  - e) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente;
  - f) importo di Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente.
1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Il valore dell'indennità è erogato a consuntivo in un'unica soluzione, rapportando il valore annuale ai dodicesimi di effettivo svolgimento dei compiti.

## **Art. 7 – Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) orizzontale, con orario giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi (5 giorni);
  - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana;
  - c) misto, con combinazione delle due modalità previste alla lettera a) e b) (solo in casi eccezionali e per comprovate esigenze);
2. Sono individuate le seguenti fasce di rapporto di lavoro a tempo parziale:
  - 18 ore settimanali (50%)
  - 24 ore settimanali (66,67%)
  - 30 ore settimanali (83,33%)
3. Le ore lavorative giornaliere sono comprese fra un minimo di 3 ore, e un massimo di 8 (esclusa la pausa mensa) a condizione che l'attività sia esercitabile nell'orario di servizio e non pregiudichi l'efficacia della prestazione.
4. Il dipendente che vorrà trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, non superiore al 50%, al fine di intraprendere un'attività lavorativa dovrà specificare nella domanda l'attività, subordinata od autonoma, che intenderà esercitare, affinché possa essere verificato il rispetto della vigente norma sulla incompatibilità e sul conflitto di interessi.
5. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere effettuata dal dipendente su apposito modulo predisposto dall'Ufficio Affari generali e Personale. Nella domanda dovranno essere indicate le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso il Consorzio, l'articolazione dell'orario secondo le fasce su elencate, nonché l'eventuale possesso di titoli di precedenza. La domanda dovrà essere indirizzata al Direttore del Consorzio, per conoscenza al Responsabile di Area al quale il dipendente risulta assegnato ed all'Ufficio Affari generali e Personale. La scadenza per la presentazione delle richieste avrà cadenza annuale (entro il 15 novembre) e decorrenza fissa dal 1° gennaio. Il rapporto di lavoro a tempo parziale verrà costituito a tempo determinato per un biennio.
6. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentate entro il termine, verranno istruite dall'Ufficio Affari generali e Personale e trasmesse al Direttore del Consorzio e per conoscenza al Responsabile di Area di appartenenza, evidenziando il rispetto del contingente fissato.
7. L'esito dell'esame delle domande di part-time verrà comunicato al dipendente e per conoscenza al Responsabile di Area di assegnazione. Il contratto di part time verrà costituito mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, contenente l'indicazione della decorrenza e durata della trasformazione nonché della collocazione temporale dell'orario e del relativo trattamento economico. Contestualmente verrà valutata l'organizzazione dell'attività lavorativa in relazione alla fascia di part time concessa.
8. L'Ente non potrà revocare il rapporto di lavoro a tempo parziale, regolarmente concesso, prima della scadenza naturale, salvo che con il consenso del dipendente. Lo stesso potrà richiedere il rientro a tempo pieno prima della scadenza naturale, fatti salvi i vincoli e le verifiche normative.
9. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31.12 di ogni anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni.

Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui sopra, verrà stilata una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

  - a) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche; 10 punti

- b) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dal D.Lgs. 81/2015:
- all’articolo 8, comma 4 *“In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.”*; 9 punti
  - all’articolo 8, comma 5 *“In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell’articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.”*;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità; 5 punti
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno; 4 punti
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti; 3 punti
- f) genitori con figli minori di età superiore a 13 anni, in relazione al loro numero (il punto f) non è cumulabile con il punto b); 2 punti
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge; 2 punti
- h) dipendenti che hanno superato i 60 anni di età; 1 punti
- i) dipendenti che hanno compiuto 25 anni di effettivo servizio all’interno della Pubblica Amministrazione; 1 punti
- j) dipendenti che intendono effettuare un secondo lavoro. 1 punto

I punteggi attribuiti potranno essere sommati.

10. Avranno priorità i dipendenti e agli aventi diritto ai quali è stata riconosciuta la L. 104/99, art. 3, co. 3.

A parità di condizione verrà concessa la trasformazione del rapporto al dipendente anagraficamente più anziano.

11. L’ente potrà negare la trasformazione del rapporto:

- a) qualora si determini il superamento del contingente massimo di cui sopra;
- b) qualora l’attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell’ente.

12. Per i dipendenti che hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 81/2015:

- all’art. 8, comma 3 *“I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il*

*rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.”*

- all’art. 8, comma 7 *“Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.”*

le domande potranno essere presentate senza limiti temporali, e il Consorzio darà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31.12 di ogni anno.

### **Art. 8 – Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell’orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall’art. 14 del CCNL 1.04.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente e/o Responsabile titolare di incarico EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio dell’Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l’arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie comprensive di lavoro straordinario. Laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano l’aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 32, co. 3, del CCNL 16.11.2022.
5. Relativamente al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, così come definito dall’art. 62 del CCNL 2019-2021 comparto funzioni Locali, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta, dal Responsabile di Area di riferimento, l’effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l’orario concordato tra le parti. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell’orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all’orario mensile. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.  
Laddove si presenti un monte di ore straordinari significativo, la cui quantificazione porti ad una fascia superiore di part time per più di un semestre, il Consorzio potrà procedere, congiuntamente al dipendente, ad una rivalutazione della fascia di part time concesso o alla revoca dello stesso.

### **Art. 9 – Flessibilità dell’orario di lavoro**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene confermato l’istituto dell’orario flessibile già in uso.
2. Le diverse fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita prevedono:
  - Per la generalità dei dipendenti: ingresso dalle ore 8:00 alle ore 9:00 con corrispondente uscita al termine del monte orario assegnato per la giornata lavorativa;

- Per gli addetti all’ufficio protocollo: flessibilità in ingresso di 30 minuti rispetto all’orario individuale assegnato dal Responsabile;
  - Per gli addetti all’accoglienza e al centralino: flessibilità oraria minima, in considerazione dell’orario di apertura dalle 8:30 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 16:30.
3. L’eventuale debito orario derivante dall’applicazione del punto 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il competente Responsabile.
  4. Per i dipendenti incaricati di EQ la flessibilità oraria è accordata dal Direttore sulla base delle esigenze di servizio, anche oltre i limiti applicabili al restante personale.
  5. Le parti convengono che nel determinare l’articolazione dell’orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare ulteriori forme flessibili dell’orario di lavoro, anche per periodi limitati di tempo.

#### **Art. 10 – Servizio mensa e buoni pasto**

1. Il Consorzio garantisce il servizio sostitutivo di mensa attraverso la consegna di buoni pasto.
2. Possono percepire il buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a 30 minuti da fruirsi tra le 12:00 e le 14:00. È in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere su base giornaliera più di un buono pasto.
3. Il buono pasto viene corrisposto ai dipendenti la cui prestazione di lavoro effettiva giornaliera ecceda le 6 ore. In caso di fruizione dei permessi di cui agli artt. 41 e 44 del CCNL 16.11.2022 il dipendente ha diritto al buono pasto esclusivamente nel caso in cui abbia svolto sei ore effettive di lavoro, con rientro pomeridiano, ed effettuato una pausa mensa obbligatoria di almeno mezz’ora.
4. La prestazione, come documentata dal sistema di rilevazione delle presenze, deve articolarsi sia nella fascia antimeridiana, sia in quella pomeridiana, con almeno 2 ore lavorate in ciascuna fascia, fermo restando il limite minimo complessivo della giornata di cui al punto 4. La fascia pomeridiana inizia alle 13.
5. Possono usufruire dei buoni pasto anche i dipendenti autorizzati ad effettuare lavoro straordinario, alle stesse condizioni sopra enunciate.
6. Il pasto va consumato al di fuori dell’orario di servizio.
7. La prestazione in “lavoro agile” non dà diritto al buono pasto.
8. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l’Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall’Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l’Ente di appartenenza.
10. Qualora l’orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a dieci minuti. Per l’assegnazione del buono pasto è obbligatorio effettuare una pausa di almeno trenta minuti.
11. In relazione alla caratteristica dei servizi svolti ed esclusivamente in casi eccezionali (quali ad esempio: accompagnamento utenti, esecuzione di provvedimenti dell’autorità giudiziaria, convocazioni autorità giudiziari) che non consentano la fruizione della pausa/pausa pranzo, potrà essere autorizzato l’orario continuato, previa presentazione di richiesta dettagliatamente motivata, al proprio Responsabile, con il visto del Direttore.

## **Art. 11 – Permessi ex artt. 41 e 44 del CCNL 16.11.2022**

1. Per la fruizione di permessi di cui all'art. 41 del CCNL 16.11.2022, fermo restando quanto previsto dal CCNL e sempre nel rispetto dei termini da questo previsti, al fine di rendere di più semplice applicazione l'utilizzo del permesso di cui sopra si precisa quanto segue:
  - il dipendente interessato dovrà presentare richiesta tramite il sistema rilevazione presenze dell'ente con un preavviso di almeno tre giorni o, eccezionalmente di 24 ore, comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro;
  - nel caso in cui non si è in grado di quantificare l'esatto periodo di assenza dovrà inviare mail al Responsabile di Area e all'Ufficio Personale con un preavviso di almeno tre giorni o, eccezionalmente di 24 ore, comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro, ed entro 3 giorni dalla fruizione del permesso il dipendente dovrà inserire l'assenza sul sistema di rilevazione presenze;
  - se fruito come durata dell'intera giornata lavorativa l'incidenza dell'assenza sul monte ore individuale è convenzionalmente pari a 6 ore e non comporta alcun tipo di decurtazione.
2. Per la fruizione di permessi di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022, fermo restando quanto previsto dal CCNL e sempre nel rispetto dei termini da questo previsti, al fine di rendere di più semplice applicazione l'utilizzo del permesso di cui sopra si precisa quanto segue:
  - il dipendente interessato dovrà presentare richiesta scritta, preferibilmente via e-mail, con un preavviso di almeno tre giorni o, eccezionalmente di 24 ore, comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui intende usufruire del permesso, al proprio Responsabile e per conoscenza all'Ufficio Personale, indicando il giorno, l'ora ed il luogo;
  - il Responsabile competente dovrà autorizzare l'assenza e l'utilizzo del permesso di cui sopra, dandone riscontro all'interessato a mezzo mail; successivamente l'Ufficio Personale verificherà l'applicabilità e la congruità della richiesta;
  - entro 3 giorni dell'espletamento della visita/esame diagnostico, il dipendente dovrà inserire sul sistema di rilevazione presenze la richiesta di permesso e specificare al contempo gli orari effettivi impiegati, comprensivi del tempo di viaggio, fino al massimo del completamento del debito orario giornaliero;
  - il giustificativo deve esser consegnato in originale all'ufficio personale entro 3 giorni dalla fruizione.  
Nel caso di fruizione a giornata intera sarà assimilato all'assenza per malattia con decurtazione dell'eventuale trattamento economico accessorio.
3. Sempre nel rispetto del CCNL 2019-2022, nel caso in cui venga richiesto e concesso uno dei permessi di cui agli artt. 41 e 44 per parte della giornata lavorativa, nella stessa, al fine di poter usufruire di altri permessi orari, è strettamente necessario che intercorrano almeno 3 ore consecutive di attività lavorativa tra la fruizione dei diversi permessi.
4. I permessi retribuiti di cui agli artt. 41 e 44 del CCNL potranno essere eccezionalmente utilizzati congiuntamente ai seguenti permessi orari:
  - congedi disciplinati dal D.Lgs. 151/2001;
  - permessi ex L. 104/92, art. 3, comma 3;
  - permessi ex L. 53/2000;
  - permessi sindacali.

## **Art. 12 – Formazione**

1. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate, disposte o autorizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.
2. Qualora le suddette attività si svolgano fuori dalla sede di servizio il tempo di viaggio sarà considerato tempo lavoro fino al massimo del completamento del debito orario giornaliero, pertanto il tempo di viaggio da e per la sede di lavoro potrà essere considerato tempo lavoro nella

misura massima del completamente del debito orario giornaliero, non maturando alcuno straordinario.

3. Nelle giornate di formazione potrà maturarsi straordinario solo ed esclusivamente nei casi in cui il corso di formazione si protragga per un numero di ore giornaliere superiore a quelle dovute contrattualmente dal dipendente.
4. Qualora le attività formative si svolgano fuori dalla sede di lavoro al personale, in caso di utilizzo del mezzo proprio, spetta il rimborso delle spese di viaggio.

#### **Art. 13 – Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale**

1. Ai sensi della L. 12.06.1990, n .146 – come integrata dalla L. 11.04.2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali – i servizi pubblici da considerare essenziali in questo Ente e i relativi contingenti minimi di personale sono quelli previsti di seguito:
  - Settore amministrativo: dovrà essere in servizio almeno una unità di personale amministrativo; eventualmente, e limitatamente alla necessità di provvedere al controllo delle distinte ed al versamento dei contributi previdenziali entro le scadenze di legge, dovrà essere garantita la presenza di una seconda unità di personale appartenente al Servizio Economico finanziario;
2. In caso di richiesta di aderire allo sciopero da parte di un numero di dipendenti superiore a quello previsto dai contingenti minimi di personale come sopra individuati, si determineranno tramite sorteggio i nominativi dei dipendenti che dovranno rimanere in servizio. In ogni caso i dipendenti che intendono aderire allo sciopero dovranno darne preventiva comunicazione almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata per lo sciopero al fine di consentire all'amministrazione di informare correttamente l'utenza di eventuali disservizi.
3. Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.

#### **Art. 14 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. .
2. La retribuzione di risultato è erogata in misura pari al 100% ai titolari di E.Q. che abbia raggiunto una valutazione percentuale almeno pari all'85%. La retribuzione di risultato è altresì, erogata al personale titolare di E.Q. che abbia ottenuto una valutazione compresa fra il 60 e 84% in misura direttamente proporzionale alla percentuale della stessa. Nessuna retribuzione verrà corrisposta al personale la cui valutazione si attesti al di sotto del 60%.
3. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q. .
4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite ed erogate tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate e della valutazione seguendo il seguente calcolo:
  - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale
  - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
  - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione
  - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale

risorse per retribuzione di risultato / 100

– **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100.

5. A decorrere dall'anno 2023, a fronte della nomina di un ulteriore titolare di incarico di Elevata Qualificazione ed un conseguente incremento di € 8.000,00 delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di E.Q. vi è stata una contestuale riduzione, di pari importo, della parte variabile del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 15 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

1. L'Ente si impegna a mantenere tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 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 le risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

#### **Art. 16 – Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

<b>DETERMINAZIONE CALCOLO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 – ART. 79 CCNL 16.11.2022</b>			
Rif.	<b>RISORSE STABILI</b>		
1	Unico importo consolidato anno 2017 (ex Art. 67 comma 1 Ccnl 2016/2018)	Art. 79, co. 1, lett. a) Ccnl 2019/2021	€ 71.100,00
2	Recupero RIA / assegni ad personam (ex Art. 67 comma 2 lett. c) Ccnl 2016/2018)	Art. 79, co. 1, lett. a) Ccnl 2019/2021	€ 6.562,00
3	Incremento 83,20 € a dipendente al 31/12/2015 (ex Art. 67 comma 2 lett. a) Ccnl 2016/2018)	Art. 79, co. 1, lett. a) Ccnl 2019/2021	€ 3.578,00
4	Differenziali progressioni economiche orizzontali (ex Art. 67 comma 2 lett. b) Ccnl 2016/2018)	Art. 79, co. 1, lett. a) Ccnl 2019/2021	€ 1.540,00
5	Incremento 84,50 € a dipendente al 31/12/2018	Art. 79, co. 1, lett. b) Ccnl 2019/2021	€ 3.633,50
6	Differenziali progressioni economiche orizzontali	Art. 79, co. 1, lett. d) Ccnl 2019/2021	€ 2.246,40
7	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 88.659,90</b>
	<b>RISORSE VARIABILI</b>		
8	1,2% del monte salari anno 1997	Art. 79 co. 2 lett. b) Ccnl 2019/2021	€ 7.003,00
9	Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva	Art. 79 co. 2 lett. c) Ccnl 2019/2021	€ 4.438,00
10	0,22% montesalari 2018 (competenza 2022)	Art. 79 co. 3 e 5 Ccnl 2019/2021	€ 3.264,41
11	Quota relativa agli anni 2021 e 2022 incremento 84,50 € a dipendente al 31/12/2018	Art. 79 co. 1 lett. b) e co. 5 Ccnl 2019/2021	€ 7.267,00
12	Economie fondo anno precedente	Art. 80 co. 1 Ccnl 2019/2021	€ 144,73
13	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 22.117,14</b>
14	<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ART.79 CCNL 16.11.2022 - ANNO 2023</b>		<b>€ 110.777,04</b>
15	<b>DI CUI TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017</b>		<b>€ 89.103,00</b>
16	<b>DI CUI TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017</b>		<b>€ 21.674,04</b>

**ULTERIORI VOCI RETRIBUTIVE 2023 NON RIENTRANTI NEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE, SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017**

17	Stanziamiento retribuzione di posizione e di risultato dei titolati di incarichi di Elevata Qualificazione	Art. 17, co. 6, Ccnl 2019/2021	€ 57.842,45
18	0,22% MS 2018 quota E.Q. (competenza 2022 e 2023)	Art. 79 co. 3 e 5 Ccnl 2019/2021	- € 1.542,45
19	Fondo lavoro straordinario	Art.14 Ccnl 01.04.1999	€ 5.000,00
20	<b>TOTALE VOCI SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017</b>		<b>€ 61.300,00</b>

**VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017**

	ANNO 2016	ANNO 2023	Rif.
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dipendenti	<b>€ 97.103,00</b>	<b>€ 110.777,04</b>	14
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite		<b>- € 21.674,04</b>	16
Stanziamiento retribuzione di posizione e di risultato dei titolati di incarichi di E.Q.	<b>€ 48.300,00</b>	<b>€ 57.842,45</b>	17
0,22% MS 2018 quota E.Q. Art. 79 co. 3 e 5 Ccnl 2019/2021		<b>- € 1.542,45</b>	18
Fondo straordinario	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 5.000,00</b>	19
<b>TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>	<b>€ 150.403,00</b>	<b>€ 150.403,00</b>	
<b>LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO</b>	<b>€ 150.403,00</b>		

<b>PREVISIONE UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023</b>		
<b>RISORSE STABILI</b>		€ 88.659,90
Indennità di comparto (previsione)	Art. 33, co. 4, lett. b) e c) Ccnl 22.01.2004	€ 19.297,00
Fondo per progressione economiche (previsione)	Art. 17 lett. b) Ccnl 01.04.1999	€ 51.042,00
<b>RISORSE STABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE 2023 (previsione)</b>		€ 18.320,90
<b>RISORSE VARIABILI</b>		€ 22.117,14
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI (previsione)</b>		<b>€ 40.438,04</b>
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84 Ccnl 2019/2021	€ 5.000,00
Progressioni economiche all'interno delle Aree (previsione per l'attribuzione di "differenziali stipendiali" a n. 4 dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	Art. 14 Ccnl 2019/2021	€ 7.200,00
<b>TOTALE RISORSE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE /ORGANIZZATIVA (previsione)</b>		<b>€ 28.238,04</b>

Ivrea, 29.12.2023

Letto, confermato sottoscritto

**per la delegazione di parte pubblica**

Dott.ssa MERLO Patrizia (f.to in originale)

Dott.ssa CARLOTTO Maria Grazia (f.to in originale)

**per la delegazione di parte sindacale**

TORSELLO Consuelo – CGIL FP (f.to in originale)

BARDA Laura – RSU (f.to in originale)

CASAMASSIMA Carla – RSU (f.to in originale)

LUPASCU Camelia Daniela – RSU (f.to in originale)

SCIRE' Giuseppe – RSU (f.to in originale)