

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
sull'utilizzo delle risorse finanziarie 2024
e modifica CCI parte normativa 2023/2025**

Il giorno 01.07.2024 alle ore 15:30 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 e durata

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 presente CCI, fermo restando quanto previsto all'interno del CCI 2023-2025 e non espressamente modificato nel presente atto, ha per oggetto:
 - la modifica del Contratto Collettivo Integrativo (CCI parte normativa 2023/2025 sottoscritto in data 29.12.2023) relativamente all'art. 10 rubricato “Servizio mensa e buoni pasto”;
 - la definizione, per l'anno 2024, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 – Modifica all'art. 10 CCI parte normativa 2023/2025 “Servizio mensa e buoni pasto”

1. L'articolo 10 del CCI parte normativa 2023/2025 è modificato come di seguito:
 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. *Possono usufruire dei buoni pasto anche i dipendenti autorizzati ad effettuare lavoro straordinario, alle stesse condizioni sopra enunciate.*
 5. *Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.*
 6. *La prestazione in “lavoro agile” non dà diritto al buono pasto.*
 7. *È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.*
 8. *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.*
 9. *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.*
 10. *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.*

2. Tale modifica si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula del CCI 2024. Le ulteriori disposizioni previste nel CCI di parte normativa 2023/2025 non sono oggetto di modificazione e/o integrazione.

Art. 3 – Disciplina delle risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'Ente, determinato ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 2019/2021 e delle norme di legge in materia, è quantificato per l'anno 2024 come di seguito:

DETERMINAZIONE CALCOLO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 – ART. 79 CCNL 16.11.2022			
Rif.	RISORSE STABILI		
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	€ 6.812,90
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	TOTALE RISORSE STABILI		€ 88.910,80
	RISORSE VARIABILI		
8	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	Art. 79, co. 2, lett. a) Ccnl 2019/2021	€ 180,19
9	1,2% del monte salari anno 1997	Art. 79 co. 2 lett. b) Ccnl 2019/2021	€ 7.003,00
10	Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva	Art. 79 co. 2 lett. c) Ccnl 2019/2021	€ 4.006,91
11	0,22% montesalari 2018 (competenza 2022)	Art. 79 co. 3 e 5 Ccnl 2019/2021	€ 1.632,21
12	TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 12.822,31
13	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ART.79 CCNL 16.11.2022 - ANNO 2023		€ 101.733,11
14	DI CUI TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017		€ 89.103,00
15	DI CUI TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017		€ 12.630,11

ULTERIORI VOCI RETRIBUTIVE 2024 NON RIENTRANTI NEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE, SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017			
16	Stanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	Art. 17, co. 6, Ccnl 2019/2021	€ 57.071,23
17	0,22% MS 2018 quota E.Q. (competenza 2022 e 2023)	Art. 79 co. 3 e 5 Ccnl 2019/2021	- € 771,23

18	Fondo lavoro straordinario	Art.14 Ccnl 01.04.1999	€ 5.000,00
19	TOTALE VOCI SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, CO. 2 D. LGS. N. 75/2017		€ 61.300,00

VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
	ANNO 2016	ANNO 2024	Rif.
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dipendenti	€ 97.103,00	€ 101.733,11	13
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite		- € 12.630,11	15
Stanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.	€ 48.300,00	€ 57.071,23	16
0,22% MS 2018 quota E.Q. Art. 79 co. 3 e 5 Ccnl 2019/2021		- € 771,23	17
Fondo straordinario	€ 5.000,00	€ 5.000,00	18
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 150.403,00	€ 150.403,00	
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO	€ 150.403,00		

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

- 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.
- Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono importo consolidato.
- 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.
- Confluiscono una tantum nel fondo – parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

- Annualmente è definito, in sede di contrattazione decentrata, uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
- Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale tutti gli operatori che hanno superato il periodo di prova.
- 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.
- 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.

PREVISIONE UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		
RISORSE STABILI		€ 88.910,80
Indennità di comparto (previsione)	Art. 33, co. 4, lett. b) e c) Ccnl 22.01.2004	€ 19.600,00
Fondo per progressione economiche (previsione)	Art. 17 lett. b) Ccnl 01.04.1999	€ 50.000,00
RISORSE STABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE 2024 (previsione)		€ 19.310,80
RISORSE VARIABILI		€ 12.822,31
TOTALE RISORSE DISPONIBILI (previsione)		€ 32.133,11
Indennità per specifiche responsabilità secondo i criteri di cui all'art. 6 del CCI normativo 2023/2025 sottoscritto in data 29.12.2023	Art. 84 Ccnl 2019/2021	€ 5.000,00
TOTALE RISORSE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE /ORGANIZZATIVA (previsione)		€ 27.133,11

Ivrea, 23.07.2024

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)