

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
TRIENNIO 2023 – 2025  
Economico 2023**

Ipotesi di contratto (Preintesa) firmata in data: 04.12.2023

Parere del Revisore Unico dei Conti in data: 12.12.2023

Autorizzazione alla sottoscrizione in data: 12.12.2023 con Delibera CDA n. 60

Contratto firmato in data: 19.12.2023



**La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022, è così composta:**

**Per la parte datoriale** (Deliberazione n. 38 adotta dal C.d.A. in data 27.09.2022):

**Il Direttore del Consorzio I.R.I.S.**

Dott.ssa Patrizia Marcacci (Direttore)

**Per la parte sindacale**

**I componenti della RSU**

Dott.sa Chiara Biraghi

Sig.ra Daniela Calise

Sig.ra Mara Casotto

Sig. Mauro Taffon

**I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL**

Dott.ssa Cristina Martiner Bot (CGIL FP)

Dott. Maurizio Costa (FP CISL)



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....   | 5  |
| <b>CAPO I – Disposizioni Generali</b> .....  | 5  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....   | 5  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....  | 6  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....   | 6  |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....  | 6  |
| <b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....   | 7  |
| <b>CAPO I – Risorse e Premialità</b> .....   | 7  |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....   | 7  |
| Art. 6 – Istituti contrattuali.....  | 7  |
| <b>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</b> .....   | 8  |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....  | 8  |
| Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.....                        | 9  |
| <b>CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree (art. 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. c) CCNL-2022</b> ..... | 11 |
| Art. 9 – Criteri generali.....   | 12 |
| Art. 10 – Numero di differenziali stipendiali attribuiti per singola area.....   | 13 |
| <b>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.</b> .....              | 14 |
| Art. 11 – Principi generali.....   | 14 |
| Art. 12 – Indennità di condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL 2022).....  | 15 |
| Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità Articolo 84, CCNL-2022 – criteri generali.....   | 16 |
| <b>CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge</b> .....   | 18 |
| Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art. 7, co. 4, lett. g) CCNL 2022).....   | 18 |



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

|  |    |
|--|----|
| <b>CAPO VII – Performance e Premio individuale</b> .....   | 19 |
| Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e lett. ae) CCNL 2022) .....                                       | 19 |
| <b>CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione</b> .....   | 21 |
| Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2022 ..... | 21 |
| Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 2022) .....  | 21 |
| <b>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</b> .....  | 22 |
| <b>CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO</b> .....  | 22 |
| Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 10% .....  | 22 |
| Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale.....  | 23 |
| Art. 20 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....  | 23 |
| <b>CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI</b> .....  | 24 |
| Art. 22 - Servizio sostitutivo della mensa.....  | 24 |
| Art. 23 - Santo Patrono.....   | 24 |
| Art. 24 – Salute e sicurezza sul lavoro .....  | 25 |
| Art. 25 – Innovazioni tecnologiche art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022 .....   | 25 |
| Art. 26 - Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e definizione dei contingenti minimi.....  | 26 |
| <b>Allegato “A” - CCI 2023/2025</b> .....  | 28 |
| <b>Allegato “B” - CCI 2023/2025</b> .....  | 31 |

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di Legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili;
  - d. D.Lgs 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - e. D.Lgs 150/2009 “*Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - f. D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
  - g. Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 24.09.2014 e ss.mm.ii.;
  - h. Sistema di Performance Management adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 74 del 30.12.2019 e ss.mm.ii.;
  - i. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 30.01.2020 e ss.mm.ii.;



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

- j. Disciplina degli Incarichi di Posizione Organizzativa, oggi Incarichi di Elevata Qualificazione, adottata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 15.05.2019 e ss.mm.ii. .

## **Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Fermo restando a quanto previsto all'art. 8 del CCNL-2022 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 si potranno più applicare.

## **Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. 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. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL-2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

## **Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

1. 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.
2. 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

\*\*\*\*\*

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente (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.
2. 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 con determinazione dirigenziale n. 170 del 10.05.2023 secondo le direttive emanate dal CdA (delibera n. 19 del 26.04.2023) e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL-2022.

#### Art. 6 – Istituti contrattuali



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

1. Conformemente alla normativa vigente, ai Regolamenti, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa (*art. 80 comma 2, lett. a) CCNL-2022*);
  - b. premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81 CCNL-2022 (*art. 80 comma 2, lett. b) CCNL-2022*);
  - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022 (*art. 80 comma 2, lett. c) CCNL-2022*);
  - d. indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84 del CCNL-2022 (*art. 80 comma 2, lett. e) CCNL-2022*);
  - e. compensi previsti da disposizioni di Legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL come confermati dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022 (*art. 80 comma 2, lett. g) CCNL-2022*);
  - f. differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022 (*art. 80 comma 1 CCNL-2022*);
  - g. "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (*art. 15 comma 3 CCNL-2022*);
  - h. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo (*art. 82, comma 2, CCNL-2022*);
  - i. maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (*art. 23 comma 5 CCNL-2022*).

## **CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie costituenti il fondo risorse decentrate, annualmente calcolate come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL-2022 e disponibili per la contrattazione, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a. i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - monitoraggio e confronto periodico;
    - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
    - controlli e validazione sui risultati;
    - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
    - esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.**

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano che **per l'anno 2023:**

a. il fondo per il salario accessorio è pari ad **€ 138.794,42** (dd. n. 170 del 10.05.2023) di cui, alla data di costituzione e in via previsionale, risultavano indisponibili le seguenti risorse:

- **€ 40.547,05** a titolo di differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- **€ 17.240,97** a titolo di quote di indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

b. alla data di sottoscrizione del presente CCI le somme citate risultano aggiornate sulla base degli importi effettivamente erogati al personale dipendente fino al mese di novembre u.s. e previsti per la mensilità di dicembre nella seguente misura:

- **€ 41.050,00** a titolo di differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- **€ 14.700,00** a titolo di quote di indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

Pertanto, tenuto conto delle somme suddette, **risultano disponibili per la contrattazione integrativa € 83.044,42.**

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022 (costituzione fondo) vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL (utilizzo fondo), in valori assoluti, come di seguito riportato:



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

| Importo disponibile per la contrattazione              |  |   | € 83.044,42        |  |
|--|--|---|--------------------|--|
| Art. 6 CCI   | Istituto   | Rif. CCNL   | Importo utilizzato | Note   |
| lett. c  | <b>Indennità condizioni lavoro</b>   | Art. 70-bis CCNL-2018<br>Art. 84-bis CCNL-2022            | € 5.255,00         |  |
| lett. d  | <b>Indennità per specifiche responsabilità</b>   | Art. 84 CCNL-2022   | € 15.763,75        | dd. n. 654 del 30.12.22 e n. 297 del 14.07.23)                           |
| lett. e  | Compensi previsti da disposizioni di Legge   | Art. 70-ter CCNL-2018<br>Art. 79, co.2 lett. a) CCNL-2022 | € 0,00             |  |
| lett. f  | <b>Differenziali stipendiali a seguito di progressione economica all'interno delle aree, stanziati con risorse stabili</b> | Art. 14 CCNL-2022   | € 11.200,00        | importo calcolato con maggiorazioni previste ex art. 102 e 106 CCNL-2022 |
| lett. g  | Assegno ad personam" in caso di progressione verticale   | Art. 15 co. 3 CCNL-2022                                   | € 0,00             |  |
| lett. h  | Risorse del fondo per welfare integrativo  | Art. 82, co. 2 CCNL-2022                                  | € 0,00             |  |
| lett. i  | Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione   | Art. 23 co. 5 CCNL-2022                                   | € 0,00             |  |
| <b>Budget da destinare in performance/produttività</b> |  |   | <b>€ 58.825,67</b> |  |
| lett. a  | <b>Performance organizzativa</b>   | Art. 80, co. 2 CCNL-2022                                  | € 15.247,70        | 30% del budget   |
| lett. b  | <b>Performance individuale, comprensiva del premio individuale</b>   | Artt. 80 co 2 e 81 CCNL-2022                              | € 35.557,97        |  |

3. A livello generale si stabilisce:

- a. che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento;
  - b. minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
4. Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati **salvo definizione con cadenza annuale**, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

**CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree (art. 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. c) CCNL-2022**



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

## Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022 a cui vanno aggiunte integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

**Tabella 1 – Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali (indicate solo le aree presenti nell'Ente)**

| Area                                 | Misura annua lorda differenziale stipendiale | Numero massimo di differenziali attribuibili |
|--------------------------------------|--|--|
| Funzionari ed Elevata Qualificazione | 1.600  | 6  |
| Istruttori                           | 750  | 5  |
| Operatori Esperti                    | 650  | 5  |

**Tabella 2 - Incrementi previsti dal Titolo IX Sezioni speciali CCNL-2022 (indicate solo figure professionali presenti nell'Ente o con previsione di assunzione)**

| Personale interessato   | Area                      | Rif. CCNL 16.11.22 | Incremento del differenziale stipendiale |
|---|---------------------------|--------------------|--|
| Personale che per lo svolgimento della propria mansione è iscritto ad ordini professionali/ albi/albi speciali/ in possesso di abilitazione professionale<br><br>* Istruttore Educatore Professionale (profilo ad esaurimento ai sensi dell'allegato A al CCNL 16.11.2022)  | Area Istruttori           | Art. 102           | <b>Euro 150</b>                          |
| Personale che per lo svolgimento della propria mansione è iscritto ad ordini professionali/ albi/albi speciali/ in possesso di abilitazione professionale<br><br>Personale con profilo sanitario/socio-sanitario o socio-assistenziale:<br><br>* Assistente Sociale<br><br>* Specialista Amministrativo Contabile<br><br>* Educatore Professionale socio-pedagogico/socio-sanitario | Area dei Funzionari ed EQ | Art. 102 e 106     | <b>Euro 200</b>                          |



Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali  
Biella

Il combinato delle due tabelle (tab.1+tab.2) identifica la misura annua lorda del differenziale stipendiale come indicato nella seguente tabella 3.

**Tabella 3 - Misura annua lorda del differenziale stipendiale (indicate solo figure professionali presenti nell'Ente o con previsione di assunzione)**

| Area                                      | Profilo Professionale<br>(dd 120 del 30.03.23)  | Misura annua lorda differenziale stipendiale con incremento dove previsto | Numero massimo differenziali attribuibili |
|---|---|---|---|
| Area degli Operatori Esperti              | * Collaboratore Amministrativo<br>* Operatore Socio-Sanitario   | Euro 650  | 5   |
| Area degli Istruttori                     | * Istruttore Amministrativo Contabile   | Euro 750  | 5   |
|   | * Istruttore Educatore Professionale (profilo ad esaurimento ai sensi dell'allegato A al CCNL 16.11.2022) | Euro 900  | 5   |
| Area Funzionari ed Elevata Qualificazione | * Assistente Sociale  | Euro 1.800  | 6   |
|   | * Specialista Amministrativo Contabile  | Euro 1.800  | 6   |
|   | * Educatore Professionale socio-pedagogico/socio-sanitario  | Euro 1.800  | 6   |

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), **secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.**
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

**Art. 10 - Numero di differenziali stipendiali attribuiti per singola area**



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

1. **Per l'anno 2023** le parti concordano di attribuire il seguente numero di differenziali, pari al 50% del personale di ciascuna area in possesso dei requisiti di accesso alla selezione:
  - a. Area degli Operatori Esperti: **n. 2**
  - b. Area degli Istruttori: **n. 1**
  - c. Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione: **n. 5**
2. L'importo complessivo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali a carico del fondo 2023 è definito in **€ 11.200,00**, come da prospetto seguente:

| Area di Appartenenza                   | Numero differenziali contrattati | Costo differenziale lordo annuo * | Costo totale lordo annuo differenziali attribuiti ** | Note |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|--|------|
| Area degli Operatori Esperti           | n. 2                             | € 650                             | € 1.300  |      |
| Area degli Istruttori                  | n. 1                             | € 750/900                         | € 900  |      |
| Area dei Funzionari e EQ               | n. 5                             | € 1600/1800                       | € 9.000  |      |
| <b>Costo complessivo differenziali</b> |                                  |                                   | <b>€ 11.200</b>                                      |      |

\* Il costo del differenziale lordo annuo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori (+ 150 euro) e Area Funzionari e EQ, (+200 euro) qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

\*\* il costo totale lordo annuo dei differenziali attribuiti è stato calcolato con le maggiorazioni previste per l'area degli istruttori e per l'area dei funzionari e E.Q.

## **CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.**

### **Art. 11 - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore sentito il parere dei Funzionari incaricati di P.O. o E.Q.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore sentito il parere del competente Funzionario PO o EQ.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio.

**Art. 12 - Indennità di condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL 2022)**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità da attribuire ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, come di seguito specificato:

**a. Espletamento di attività esposta a rischio:** i fattori rilevanti di rischio sono quelli puntualmente individuati nel DVR e in generale sono attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

Sono previsti:

- **euro 1,50 al giorno** per gli Operatori Socio Sanitari che svolgono Servizio di assistenza domiciliare per ogni giorno di effettivo svolgimento di detta attività;
- **euro 2,71 al giorno** per gli Assistenti Sociali assegnati al Servizio Sociale Territoriale per ogni giorno di effettivo svolgimento di detta attività.

**b. Espletamento di attività disagiata:** il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi,



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi consortili, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Pertanto si tratta di prestazioni eccezionali, non programmate, di presa in consegna e accompagnamento di utenti (a titolo esemplificativo accompagnamenti in comunità, esecuzione complesse di provvedimenti giudiziari)

Sono previsti:

- **euro 12,29** al verificarsi della prestazione eccezionale come sopra descritta e opportunamente autorizzata e documentata.

- c. Espletamento di maneggio valori: euro 4,00 al giorno** per il personale che si occupa del servizio di economato per ogni giorno di effettivo svolgimento di detta attività (max 100 gg) opportunamente documentato.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate (lett. a,b,c), l'indennità è data dalla somma delle singole voci, nel limite massimo di 15 euro come stabilito all'art. 84 bis CCNL-2022
  3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva del Direttore sentiti i titolari di incarichi di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.
  4. L'indennità di condizione lavoro viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
  5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

### **Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità Articolo 84, CCNL-2022 - criteri generali.**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84 del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori e funzionari ed E.Q., che non risulti titolare di incarico di E.Q.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente individuate dall'Ente con atto scritto, da emanare, di norma,



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

- b. lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - d. in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità entro il limite massimo di € 22.701,00.
3. Le attribuzioni avvengono sulla base di una pesatura relativa alla sommatoria della complessità dell'incarico in relazione al livello di responsabilità e specializzazione richiesta, nonché al livello di autonomia. Il compenso è correlato alla graduazione degli incarichi (come da tabelle all'allegato B).
  4. Per quanto non configgente con la normativa intervenuta e con il presente CCI si applica il Regolamento di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 71/2019.
  5. Per l'anno 2023 le risorse da destinare a specifiche responsabilità (attribuite con dd. n. 654 del 30.12.22 e n. 297 del 14.07.23) sono pari ad **€ 15.763,75**.
  6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, senza tenere conto ai fini del predetto computo delle assenze per:

- recupero eccedenza oraria lavorativa;
- convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- giornata per avvenuta donazione di sangue;
- espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- espletamento mandato di R.L.S. ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- permesso sindacale retribuito;
- partecipazione ad assemblee sindacali;
- aspettativa per mandato sindacale;
- maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- ferie;
- recupero festività soppresse;
- permessi mensili ex Legge 104/1992;
- giorni di permesso previsti da CCNL-2022 di cui agli articoli 40 (partecipazione concorsi, lutto, congedo matrimoniale) 41 (motivi personali) 43 (congedi donne vittime violenza) e 45 (congedi dei genitori).

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## **CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge**

### **Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art. 7, co. 4, lett. g) CCNL 2022)**

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di Legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme 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 altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

### **Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997 [art. 67, co. 3, lett. a) CCNL-2018 confermato da art. 79, co. 2, lett. a) CCNL-2022]**

1. 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 modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
- a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

### **Art. 14.2 – Compensi previsti da disposizioni di Legge [art. 68, co. 2, lett. g), CCNL-2018, confermato da art. 80, co. 2, lett. g) CCNL-2022]**

1. I compensi previsti da disposizioni di Legge, si riferiscono a:
- a. incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.;
  - b. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-Legge 90/2014 e Legge di conversione n. 114/2014;
  - c. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente

### **Art. 14.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011)**



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente, con atto del Dirigente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

## **CAPO VII – Performance e Premio individuale**

### **Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e lett. ae) CCNL 2022)**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che l'attribuzione individuale delle risorse destinate alla performance individuale avverrà applicando la metodologia di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 30.01.2020, dando atto che la metodologia è disapplicata e implicitamente abrogata nelle parti contrastanti con la disciplina vigente.
2. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità al cambiamento, la flessibilità nelle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la capacità di proporre soluzioni ai problemi e di portare a termine gli obiettivi assegnati nei tempi attesi, la capacità di reporting, l'adattabilità al contesto lavorativo, la disponibilità nei confronti dell'utenza e degli interlocutori esterni, il grado di autonomia operativa.
3. La valutazione della performance individuale per il personale dipendente non incaricato di posizione di lavoro di elevata qualificazione (per titolari di E.Q. si rimanda al capo successivo) avverrà sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione, come da specifica scheda di valutazione allegata alla deliberazione n. 9/2020 in cui sono state attribuite percentuali di pesatura inerenti gli obiettivi individuali o di gruppo e i comportamenti organizzativi.
4. L'attribuzione della produttività avverrà sulla base della seguente formula:

$$x = \frac{(v:V) \times O \times P}{\sum [(v:V) \times O \times P]} \times \text{Budget da distribuire}$$

dove

v = punteggio di valutazione individuale

V = punteggio totale delle valutazioni complessive

O = percentuale di orario di lavoro settimanale (100% = 36 h)

P = percentuale presenza al progetto \*

**\* Percentuale di presenza al progetto:** è data dai giorni di presenza in servizio.

E' stabilito il limite di 60 giorni annui di assenza **a qualsiasi titolo, con esclusione dei giorni di assenza per ferie o per il recupero dell'eccedenza oraria e maternità obbligatoria**, entro cui **non viene ridotta la percentuale di partecipazione al progetto** e quindi le assenze non rilevano. Oltre il limite predetto ogni giorno di assenza ridurrà proporzionalmente la percentuale di partecipazione al progetto.

5. La valutazione individuale sarà effettuata a cura del Dirigente o del Responsabile di Servizio, i quali si avvarranno delle schede individuali di valutazione.
6. La valutazione espressa dal Dirigente o dal Responsabile di Servizio, assume carattere definitivo se il dipendente non presenta opposizione entro 10 giorni dalla comunicazione della valutazione conseguita. Se il dipendente presenta opposizione questa è discussa in contraddittorio avanti al Direttore il quale esprime la valutazione definitiva. A tal fine il dipendente, qualora lo ritenesse opportuno, ha facoltà di farsi assistere dalla Rappresentanza Sindacale.
7. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a. la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - b. la maggiorazione sarà attribuita ad una quota limitata di personale a tempo indeterminato e precisamente a n. 4 dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate.
  - c. in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
    1. non aver mai percepito la maggiorazione;
    2. minore età anagrafica;



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

3. maggiore anzianità di servizio.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate se finanziate da parte variabile costituiscono economia non utilizzabile. Le stesse somme, se finanziate da parte stabile, costituiscono risorse da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile.
9. La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

## **CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2022**

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022. Si rimanda alla vigente regolamentazione di Ente in cui sono definite la disciplina degli incarichi, la metodologia di pesatura, l'istituzione delle posizioni di lavoro di E.Q. e l'individuazione dell'indennità di risultato.
2. La valutazione della performance individuale dei dipendenti con posizioni di lavoro di E.Q. avverrà sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione, come da specifica scheda di valutazione allegata alla deliberazione n. 9/2020 in cui sono state attribuite percentuali di pesatura inerenti la performance organizzativa dell'ambito di diretta responsabilità, gli obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi.
3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

### **Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 2022)**

1. Le parti prendono atto che non c'è correlazione.

\*\*\*\*\*



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

#### **Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 10%**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera n) CCNL 2019-2021 le parti danno atto che per l'elevazione del contingente si tiene conto dei requisiti di cui al comma 9 e 10 art. 53 CCNL 2018:
  - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - 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;
  - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g. i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

A seguire verranno considerate:

1. dipendente con figlio minorenni convivente in una situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3 della L. 104/92, precedenza per il genitore unico affidatario;
2. dipendente il cui coniuge, figli o genitori conviventi siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
3. dipendente che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
4. dipendente con figlio studente del primo ciclo di istruzione con disturbo specifico di apprendimento (DSA) accertati dalla competente commissione medica, nel caso in cui il dipendente sia impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, precedenza per il genitore unico affidatario;
5. condizione di genitore unico, divorziato, separato non convivente o vedovo con figlio convivente di età non superiore a tredici anni in relazione al numero dei figli e all'età del figlio minore (in caso di più figli, si considera l'età media più bassa);



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

6. dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni in relazione al numero dei figli e all'età del figlio minore (in caso di più figli, si considera l'età media più bassa);
7. dipendente al rientro del congedo di maternità o paternità fino al compimento del terzo anno di età del bambino;
8. dipendente che assiste coniuge/figlio/genitore convivente con invalidità al 100%;
9. dipendente con necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
10. dipendenti con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione lavorativa;
11. dipendente che documenti l'avvio di un'altra attività lavorativa (casi di richiesta di part-time al 50%).

#### **Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
  - a. dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, D.Lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
  - b. dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 311/2004 (cd. Scavalco di Eccedenza);
  - c. dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione dei tempi di vita:
  - a. rispetto all'orario di lavoro assegnato la flessibilità in entrata e di uscita è **di 15 minuti per gli OSS di territorio e gli addetti agli sportelli e front-office** e di **30 minuti per il restante personale**. Flessibilità ridotta e orari diversi vengono concordati su esigenze di servizio con il Responsabile competente.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a. beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;

- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di Legge vigenti.

#### **Art. 21 - Orario multi periodale**

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi.

## **CAPO II - ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**

#### **Art. 22 - Servizio sostitutivo della mensa**

1. Il personale del Consorzio, quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro e comunque presti la propria attività lavorativa per un periodo complessivo giornaliero superiore alle 6:30, oltre alla pausa effettiva di almeno 30 minuti, ha diritto ad un buono pasto giornaliero erogato in sostituzione del servizio mensa.
2. La pausa per la mensa va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60 minuti, a discrezione del dipendente, fatte salve straordinarie esigenze di servizio per cui tale pausa può essere ridotta dal dirigente, ferma restando la misura minima di 30 minuti.
3. Il buono pasto, avendo valore assistenziale e non retributivo, **non** viene erogato ai dipendenti che prestano la loro attività lavorativa in modalità di lavoro a distanza.
4. In caso di entrata in vigore di nuove disposizioni di Legge o contrattuali nazionali in materia, le parti si incontreranno tempestivamente per l'eventuale revisione del presente articolo. In ogni caso fino al perfezionamento dell'accordo si darà esecuzione alle norme sopravvenute per quanto applicabili.

#### **Art. 23 - Santo Patrono**

1. Al fine di omogeneizzare la fruizione dell'Istituto del Santo Patrono, essendo questa Amministrazione un ente cui afferiscono molti comuni, ed al fine di uniformare il trattamento del personale tra le diverse sedi di lavoro non interrompendo l'erogazione del servizio, il giorno del Santo Patrono sarà considerato come giorno aggiuntivo di ferie rispetto al tetto annuo spettante a ciascun dipendente.



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

2. Tale giornata aggiuntiva dovrà essere programmata unitamente al piano ferie annuale di ciascun dipendente.

#### **Art. 24 – Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

- a. l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritengono la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- b. in questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo;
- c. la metodologia è articolata come segue:
  - Valutazione periodica dei rischi;
  - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
  - Piano di Sicurezza.
- d. risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
  - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
  - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
  - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato ad un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
  - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- e. L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

#### **Art. 25 – Innovazioni tecnologiche art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022**



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convochi entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

#### **Art. 26 - Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e definizione dei contingenti minimi**

1. Le parti prendono atto, in base all'art.2, comma 2, dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali (personale non dirigenziale), sottoscritto dalle parti sociali in data 19.09.2002, si prende atto che sono interessati dalla regolamentazione del diritto di sciopero i seguenti settori e servizi:

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Uffici e/o Servizi Vari         | Funzioni Essenziali   |
| Servizio Assistenza Domiciliare | Limitatamente al servizio di pronto intervento e di assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti. |

2. Ai sensi dell'art. 5 del predetto Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, le parti convengono che, in riferimento ai servizi essenziali sopra indicati, sono individuati i seguenti contingenti minimi di personale esonerato dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, categoria e profilo professionale.

| Servizio                        | Categoria | Profilo professionale               | N. unità   |
|---------------------------------|-----------|-------------------------------------|--|
| Servizio Assistenza Domiciliare | B         | Esecutore Operatore Socio Sanitario | da calcolare in base alle prestazioni essenziali in essere al momento dello sciopero |



*CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI  
BIELLA*

3. Il Responsabile di Servizio, conosciuta la data dello sciopero, individua i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti minimi, utilizzando criteri di rotazione, e li comunicano al Dirigente.
4. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
5. Durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale, salvo il caso in cui sia necessario affrontare eventi eccezionali e non prevedibili; non verranno inoltre concessi singoli giorni di ferie qualora gli stessi coincidano con le giornate di sciopero, fatta eccezione per le ferie già calendarizzate con almeno 15 giorni di anticipo rispetto alla giornata di sciopero.



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

## ALLEGATO "A" - CCI 2023/2025

### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (artt. 7 e 14 CCNL-2022 e artt. 9 e 10 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. 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, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, in seguito all'indizione di apposito avviso di selezione emanato dall'ente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori di ciascuna area che presentino istanza secondo le modalità previste nell'avviso di selezione e che abbiano un'anzianità minima nell'ultima posizione economica attribuita di **tre anni**. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Le singole graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte sulla base dei criteri riportati nella Tabella "1" al fondo del presente allegato e portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale. Diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da inviare al protocollo generale di ente entro predetto termine. Il Direttore, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

9. I dipendenti con incarico di E.Q., partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

**Tabella 1 – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie (art. 14, co.2 CCNL-2022)**

| <b>Criteri per attribuzione differenziali</b>   | <b>Punteggio Max</b> | <b>Modalità di attribuzione</b>  |
|---|----------------------|--|
| <b>Valutazione (art. 14 co. 2 lett. d, 1)</b><br>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.   | <b>60</b>            | max 20 punti per ogni anno del triennio  |
| <b>Esperienza professionale (art. 14 co. 2 lett. d, 2)</b><br>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 | <b>40</b>            | 4 punti annui, per un max di 10 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica |
| <b>Punteggio totale</b>   | <b>100</b>           |  |
| <b>Punteggio Aggiuntivo (art. 14 co. 2 lett. f)</b>   | <b>3</b>             | per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni                          |

#### **CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;



*Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella*

2. dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. dipendente più anziano di età.



CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI  
Biella

**ALLEGATO "B" - CCI 2023/2025**

**CRITERI E MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 14 CCI)**

| <b>Complessità incarichi in relazione al grado di responsabilità</b>   | <b>Punti</b> |
|--|--------------|
| <p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.</p> <p>La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.</p> <p>Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p> | da 51 a 60   |
| <p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.</p> <p>Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>  | da 41 a 50   |
| <p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.</p> <p>Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>  | fino a 40    |
| <b>Livello di Autonomia</b>  | <b>Punti</b> |
| <p>Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</p>  | da 31 a 40   |
| <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</p>   | da 21 a 30   |
| <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.</p>   | fino a 20    |



CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI  
BIELLA

| <i>Punteggio Specifiche Responsabilità</i> | <i>Compenso lordo annuo</i>       |
|--|-----------------------------------|
| <i>Fino a 70 punti</i>                     | <i>Da € 100,00 a € 1.000,00</i>   |
| <i>Da 71 a 75 punti</i>                    | <i>Da € 1.001,00 a € 1.300,00</i> |
| <i>Da 76 a 80 punti</i>                    | <i>Da € 1.301,00 a € 1.700,00</i> |
| <i>Da 81 a 85 punti</i>                    | <i>Da € 1.701,00 a € 2.000,00</i> |
| <i>Da 86 a 90 punti</i>                    | <i>Da € 2.001,00 a € 2.300,00</i> |
| <i>Da 91 a 95 punti</i>                    | <i>Da € 2.301,00 a € 2.500,00</i> |
| <i>Oltre i 95 punti</i>                    | <i>Da € 2.501,00 a € 3.000,00</i> |



Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali  
Biella

**Per la parte datoriale**

**Il Direttore del Consorzio I.R.I.S.**

Dott.ssa Patrizia Marcacci

\_\_\_\_\_

**Per la parte sindacale**

**I componenti della RSU**

Dott.ssa Chiara Biraghi

\_\_\_\_\_

Sig.ra Mara Casotto

\_\_\_\_\_

Sig. Mauro Taffon

\_\_\_\_\_

Sig.ra Daniela Calise

\_\_\_\_\_

**I rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del  
CCNL**

Dott.ssa Cristina Martiner Bot (CGIL FP)

\_\_\_\_\_

Dott. Maurizio Costa (CISL FP)

\_\_\_\_\_

FIRMATO IN ORIGINALE