

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
ai sensi dell'art. 8 CCNL Funzioni Centrali  
2016-2018**

Il giorno 3 febbraio 2020, alle ore 15.30 presso la sede dell'Ordine regionale degli assistenti sociali della Lombardia si è riunita la delegazione trattante per la definizione del contratto decentrato, inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata dell'art. 4 del C.C.N.L. comparto Enti pubblici non economici, sottoscritto il 16/02/1999

**Delegazione di parte pubblica:**

Presidente CROAS – Mirella Silvani

Segretario CROAS - Ester Paltrinieri

Tesoriere CROAS - Orazio Lietti

**Delegazione di parte sindacale:**

F.P. CGIL – Cesare Bottirolì

RSU CGIL – Tiziana Pintus

Delegato CGIL – Marco Marzoni

Al termine della riunione le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo raggiunto in sede di Delegazione Trattante in data 03 febbraio 2020.



Il presente accordo decentrato, ha validità per il triennio 2019 – 2021 per quanto riguarda la parte normativa dello stesso. Per gli istituti di carattere economico la validità del presente contratto deve intendersi annuale e le parti si incontreranno di anno in anno per la determinazione e l'utilizzo delle risorse decentrate destinate ai trattamenti economici accessori.

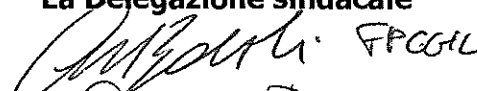
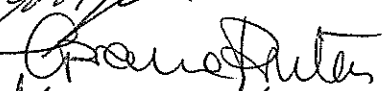

Il Fondo costituito ai fini della determinazione delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, di cui al capoverso precedente, assumerà – ai sensi dell'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali - la denominazione di "Fondo delle risorse decentrate", di seguito anche soltanto "Fondo".

Le parti prendono atto che la presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello d'Ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti dell'Ordine (da ora in poi Ente), accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo, all'interno di uno scenario variabile, oggi necessario anche alla luce della normativa riguardante la valutazione della performance individuale, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalle capacità di crescita sia delle conoscenze che delle competenze, dalla disponibilità al cambiamento, al fine di meglio rispondere alle esigenze dell'Ente, dei dipendenti e degli Iscritti.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale, le relazioni sindacali, costituiscono uno dei temi di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sulla collaborazione, sull'informazione trasparente e tempestiva.

Per quanto non previsto dal presente contratto le parti dichiarano di far riferimento alle norme del C.C.N.L. Funzioni Centrali vigente.

Milano, li 03 febbraio 2020  
  
**La Delegazione pubblica**  


**La Delegazione sindacale**  
  
  
  
1



INDICE:

- ART. 1 - Campo di applicazione
- ART. 2 - Durata e validità
- ART. 3 – Fondo delle Risorse decentrate: definizione e finalità
- ART. 4 - Sistema di valutazione permanente
- ART. 5 - La procedura di valutazione
- ART. 6 - Progressioni economiche all'interno dell'Area (Progressioni Orizzontali)
- ART. 7 - Formazione
- ART. 8 - Orario di Lavoro, flessibilità e Banca Ore
- ART. 9 - Lavoro straordinario
- ART. 10 - Buoni Pasto
- ART. 11 – Permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari
- ART. 12 – Personale somministrato
- ART. 13 – Norma transitoria per il 2019

Allegati

- (A) Fondo delle risorse decentrate
- (B) Sistema di valutazione del Personale



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right.

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCID) si applica, a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno e part-time e somministrato per gli istituti applicabili.

## **Art. 2**

### **Durata e validità**

Il presente CCID ha validità dal 01.01.2019 al 31.12.2021 fino all'approvazione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo o di un contratto collettivo nazionale.

Resta inteso che la definizione dell'ammontare delle risorse da imputare al Fondo per ciascun anno per il personale dell'Ente, sarà stabilito con cadenza annuale.

## **Art. 3**

### **Fondo delle Risorse decentrate: definizione e finalità**

L'Ordine stanziava, in apposito Fondo, le risorse finanziarie per incentivare lo sviluppo del personale, misurandone la produttività, al fine di garantire il continuo miglioramento dei servizi agli iscritti, in conformità agli obiettivi strategici dell'Ente.

Le risorse si distinguono in risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico, da utilizzare in via principale per le progressioni all'interno dell'Area (Orizzontali), e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata da definirsi entro il 31.12 di ogni anno, termine utile anche per la definizione degli obiettivi di Ente e della loro assegnazione al personale dell'Ordine.

L'ammontare e le rispettive indicazioni tra risorse stabili e variabili è analiticamente indicato nell'allegato A. Per l'anno 2019 il fondo è costituito secondo quanto disciplinato dall'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018;

Le risorse determinate come indicato nel paragrafo precedente sono rese annualmente disponibili per la contrattazione integrativa; sono in via preliminare utilizzate per il pagamento delle progressioni economiche e poi sono successivamente destinate ai seguenti utilizzi:

- a) Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- b) Indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- c) Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità;
- d) Progressioni economiche;
- e) Altre finalità disciplinate dal CCNL Funzioni Centrali.

I trattamenti economici correlati alla performance (Organizzativa/individuale) sono assicurati attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione permanente.

## **Art. 4**

### **Sistema di valutazione permanente**

L'Ordine istituisce un sistema di valutazione permanente al fine di ricercare l'efficienza dell'organizzazione sia attraverso il coinvolgimento costante del personale facendo leva sulla spinta motivazionale, sia attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti e la valorizzazione della professionalità.

Il sistema di valutazione permanente è uno strumento finalizzato alla valutazione delle performance individuali e di gruppo, da utilizzarsi anche per il riconoscimento dei compensi per la

produttività, per le progressioni orizzontali, e per l'attribuzione delle specifiche responsabilità, incarichi e servizi

Il sistema di valutazione permanente ha una gradualità applicativa sperimentale e si basa su elementi di valutazione differenti a seconda della categoria di appartenenza del dipendente come riportati nell'allegato (Allegato B).

I percorsi formativi che l'Ente offre ai dipendenti potranno costituire elemento di valutazione.

## **Art. 5**

### **La procedura di valutazione**

Il sistema di valutazione dei risultati e delle performance si basa sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, certificati dalla Commissione di valutazione appositamente nominata dal Consiglio Regionale, attraverso la compilazione di schede individuali.

Le valutazioni del personale avranno cadenza alla data del 15 febbraio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi e le relative schede verranno consegnate ad ogni dipendente entro la fine del mese successivo.

Entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione il dipendente, qualora sussistano nuovi ed ulteriori elementi di giudizio oppure nel caso in cui non condivida la valutazione data, potrà richiedere per iscritto alla Commissione un ulteriore approfondimento dell'analisi della valutazione.

Entro i successivi 7 giorni dalla proposta di revisione del giudizio, la Commissione, sentito nuovamente il lavoratore, anche con l'assistenza del proprio rappresentante sindacale, e valutati tutti i nuovi elementi proposti dal dipendente, esprime un giudizio definitivo e motivato.

## **Art. 6**

### **Progressioni economiche all'interno dell'Area (Progressioni Orizzontali)**

La contrattazione integrativa valuta le condizioni per la destinazione di risorse economiche finalizzate alle progressioni orizzontali del personale, utilizzando a tal fine risorse stabili del Fondo di cui all'art. 3.

I criteri e la procedura per valutare ed assegnare la progressione economica orizzontale, sono individuati con specifico accordo.

## **Art. 7**

### **Formazione**

La formazione del personale dipendente dell'Ente è assicurata alla totalità dei lavoratori attraverso un piano della formazione redatto sulla base dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione. Il piano della formazione è formulato dall'Amministrazione entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Si da atto che la formazione per il periodo di vigenza del presente contratto, riguarda prioritariamente i seguenti argomenti:

- a) Disciplina normativa, regolamentare e giuridica di diritto pubblico
- b) Applicazioni informatiche
- c) Relazioni con il pubblico e comunicazione

I percorsi di formazione stabiliti dal piano devono prevedere le attività formative che si concludono con una verifica finale delle conoscenze ed eventualmente delle competenze acquisite oltre alla



certificazione della frequenza.

Il personale che partecipa ad attività di formazione organizzate o autorizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione. Le attività di formazione sono di norma tenute durante il regolare orario di lavoro.

## Art. 8

### Orario di Lavoro, flessibilità e Banca Ore

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno.

**L'orario di LAVORO**, dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 18,00.

**L'orario di SERVIZIO è di norma(\*) dal lunedì al venerdì** dalle 09.00 alle 13.00, dalle 14.00 alle 18.00;

**L'orario di APERTURA AL PUBBLICO** è disciplinato con atto deliberativo ed è comunque pari ad 8 ore alla settimana, articolato in 3 giornate lavorative. Il personale di segreteria garantisce la presenza durante l'orario di apertura al pubblico.

In considerazione di particolari esigenze di servizio, il Consiglio dell'Ordine, nel rispetto delle procedure previste dal C.C.N.L. può assegnare un differente orario di lavoro anche ad un singolo dipendente.

La **flessibilità** deve essere intesa come la possibilità per il dipendente di presentarsi in servizio nei 60 minuti successivi all'inizio dell'orario di lavoro. La pausa pranzo deve prevedere una interruzione minima di 30 minuti per il recupero psico-fisico e per la consumazione del pasto da parte del dipendente. Considerato che la prestazione oraria settimanale dei dipendenti ammonta a 36 ore, eventuali carenze di orario derivanti dalla applicazione della flessibilità, così come specificata sopra, devono essere regolarizzate entro nel mese successivo.

Sempre su base settimanale, le eccedenze dal 15° minuto in poi, derivanti dalla applicazione dell'istituto della flessibilità, confluiscono automaticamente nel conto ore individuale della banca ore istituita dall'Ente e disciplinata successivamente. I minuti da 1 a 15 sono considerati neutri ai fini delle previsioni del presente articolo.

Il dipendente è tenuto a recuperare l'orario non lavorato non oltre il mese successivo. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione verrà conseguentemente decurtata dell'importo corrispondente alla prestazione lavorativa non recuperata ovvero verrà decurtato il tempo dalla Banca delle Ore per l'ammontare orario equivalente.

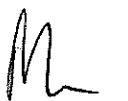
La **Banca delle ore**, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 27 del CCNL funzioni centrali, consente l'accantonamento, su richiesta del dipendente, delle ore di prestazione di lavoro straordinario, da utilizzarsi entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione. Inoltre confluiscono automaticamente nel conto individuale della banca ore le eccedenze di tempo lavorato effettuate dal lavoratore oltre la misura oraria settimanale dovuta dal medesimo dal 15° minuto in poi.

Il tempo accantonato può essere a discrezione del dipendente posto in conto retribuzione oppure utilizzato come tempo di riposo compensativo che possa arrivare a coprire l'intera giornata di lavoro. Il corrispettivo del tempo residuo al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione verrà liquidato in occasione dello stipendio del mese di marzo.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono, invece, pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa effettiva.

Si considera lavoro straordinario solo quello svolto oltre 15 minuti su base settimanale.

L'utilizzo come riposo compensativo della Banca ore sarà concesso tenendo conto delle



contemporanee assenze dei lavoratori e delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Per allineare il contatore della banca ore con le risultanze interne al personale di segreteria si procede a imputare il tempo cumulato alla data di sottoscrizione del presente contratto da ciascun dipendente per la corretta evidenza nel foglio paga gestito dal consulente del lavoro.

(\*) Nota a Verbale: con la locuzione "di norma" deve intendersi che l'onere principale del personale sia quello di garantire il rispetto dell'orario di apertura degli uffici con particolare riguardo all'orario di chiusura indicato nelle ore 18,00.

Resta inteso che tale vincolo non potrà operare nei seguenti casi:

- a) periodi di ferie di parte del personale già previsti nel piano ferie concordato;
- b) periodi di malattia del personale o di altri eventi di assenza giustificata e con diritto al mantenimento del posto di lavoro (maternità, infortunio, ecc.)
- c) eventi eccezionali non prevedibili

Le Parti si danno atto che per quanto attiene alla applicazione del presente articolo, l'efficacia dello stesso decorrerà dal momento in cui l'attuale sistema di registrazione delle presenze sarà uniformato alle previsioni del presente articolo.

## **Art. 9**

### **Lavoro Straordinario**

Le prestazioni di lavoro straordinario devono sempre essere richieste dal dipendente ed autorizzate da una carica dell'Ente.

Le prestazioni di lavoro straordinario saranno autorizzate unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e devono essere preventivamente autorizzate, fatti salvi casi particolari opportunamente motivati, per i quali gli straordinari saranno convalidati entro il giorno successivo.

Si considera lavoro straordinario solo quello svolto oltre 15 minuti su base settimanale.

Si considera straordinario l'entrata anticipata rispetto all'orario di servizio, quando è espressamente autorizzata dall'Ente.

## **Art. 10**

### **Buoni Pasto**

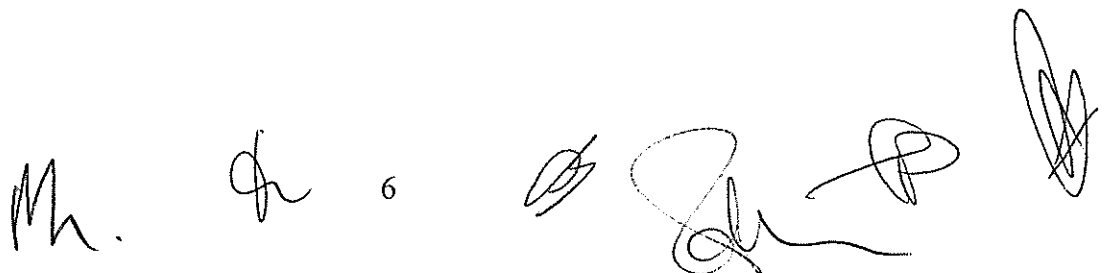
Ciascun dipendente ha diritto ad un buono pasto giornaliero il cui valore nominale è pari ad € 7,00.

Il diritto al buono pasto matura solo quando vengono effettuate nell'arco della giornata almeno sei ore complessive di lavoro effettivo.

## **Art. 11**

### **Permessi e congedi retribuiti per gravi motivi personali o familiari**

I criteri di richiesta e le modalità di utilizzo dei permessi e congedi retribuiti per gravi motivi personali o familiari restano disciplinati ai sensi del vigente CCNL Funzioni Centrali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## **Art. 12**

### **Personale Somministrato**

Per quanto compatibili, le norme del presente contratto trovano applicazione per il personale somministrato che nel corso della sua vigenza ed efficacia presta la propria attività lavorativa a favore dell'Ente.

I lavoratori somministrati, qualora siano coinvolti in specifici piani e contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, secondo i criteri stabiliti dalla presente contrattazione integrativa.

I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione e a tal fine l'Amministrazione destina appositi stanziamenti di fondi che confluiscono tra le risorse variabili del fondo.

## **Art. 13**

### **Norma transitoria per il 2019**

Le parti danno atto che per il solo anno 2019 la data di definizione del Fondo delle Risorse decentrate e degli obiettivi di Ente di cui all'art. 3 si intende corrispondente alla data della firma del presente contratto, come da allegati A e B.

Le parti si impegnano ad una verifica semestrale del presente accordo.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M.'. In the center, there is a signature that looks like 'J.' with a small '7' written below it. On the right, there are two more signatures, one above the other, both appearing to be 'P.'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

ALLEGATO A

**FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

In ottemperanza a quanto disposto dagli Artt. 76, 77 e 78 del CCNL Funzioni Centrali, Le risorse stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risultano essere le seguenti:

- ❖ € 11.208,66 derivanti dalla costituzione dell'anno 2017,
- ❖ € 2.269,43 derivanti dai risparmi per quote di premio non erogato negli anni precedenti e fino al 2018 che pertanto costituiscono un'Una Tantum che si esaurisce con l'erogazione del fondo di competenza per l'anno 2019,
- ❖ ai quali si aggiungono € 1.300,05 derivanti da 0,49% del Monte Salari 2015 oltre all'Indennità di Ente del personale cessato nell'anno 2018.

Si stabilisce pertanto che l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per l'anno 2019 da erogare nell'anno 2020 risulta pari ad € **14.778,14 (\*)**

Si concorda che le risorse esposte siano erogate con i seguenti criteri:

- Pertanto le somme destinate al personale dipendente dell'Ordine in base all'Area di appartenenza. Totale: € **4.082,28** lordi in busta paga di cui 2.582,28 al personale di Area C e 1.500,00 al personale di Area B.

La quota parte residua – distribuita in parti uguali tra tutto il personale in forza al 31.12.2019 – è distribuito in forza del Progetto "Concorso Pubblico" per l'assunzione di personale di Area B e per l'attività connessa alla Gestione ed Implementazione del sito internet istituzionale.

Quanto sopra deve intendersi al netto degli anticipi del Fondo costituiti dall'erogazione in cedolino paga delle Indennità di Ente mensilmente erogate

**(\*) Nota a verbale:** le parti concordano di considerare l'ammontare delle somme sopra indicate come riferite al costo complessivo che deve sostenere l'Ordine degli Assistenti Sociali in funzione anche delle caratteristiche contributive specifiche di ogni suo dipendente.

Si considerano quali voci di costo per il 2019 e per il 2020:

- 1) il totale del Fondo al lordo delle ritenute previdenziali, fiscali e di TFR
- 2) i contributi previdenziali (INPS, CPDEL, ENPDEP) in conto all'Ente
- 3) i premi assicurativi INAIL
- 4) l'IRAP
- 5) il Trattamento di Fine Rapporto

Il totale in cifra percentuale di dette voci di costo corrisponde per l'anno 2019 e per l'anno 2020 al 41,56439 % dell'importo lordo che sarà corrisposto in busta paga ai lavoratori dell'Ordine





## FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

In ottemperanza a quanto disposto dagli Artt. 76, 77 e 78 del CCNL Funzioni Centrali, Le risorse stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risultano essere le seguenti:

- ❖ € 11.208,66 derivanti dalla costituzione dell'anno 2017,
- ❖ ai quali si aggiungono € 1.300,05 derivanti da 0,49% del Monte Salari 2015 oltre all'Indennità di Ente del personale cessato nell'anno 2018.

Si stabilisce pertanto che l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per l'anno 2019 da erogare nell'anno 2020 risulta pari ad € **12.508,71 (\*)**

Si concorda che le risorse esposte siano erogate con i seguenti criteri:

- attribuzione di un'indennità di Professionalità dell'importo di **€uro 125,00 lordi** in busta paga, per 12 mensilità finalizzata alla valorizzazione delle competenze professionali acquisite anche per il tramite di percorsi di sviluppo professionale riservato al personale dipendente di Area B assunto a tempo indeterminato prima del 31.12.2019.

- attribuzione di una Posizione Organizzativa dell'importo di **€uro 198,63 lordi** in busta paga per 13 mensilità da attribuire al personale dipendente di Area C assunto a tempo indeterminato che svolga mansioni ed assuma responsabilità che, rientranti nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità

- Pertanto le somme destinate al finanziamento del sistema indennitario come sopra articolato, ammontano a: **€ 4.082,28** lordi in busta paga

- Le somme destinate al finanziamento del sistema premiante della performance ammontano ad **€ 4.217,72** di cui per Performance Collettiva al 70% = € 2.952,40 e di cui per Performance Individuale al 30% = 1.265,31 che saranno erogate previa valutazione del personale entro il mese di Febbraio 2021

Quanto sopra deve intendersi al netto degli anticipi del Fondo costituiti dall'erogazione in cedolino paga delle Indennità di Ente mensilmente erogate

**(\*) Nota a verbale:** le parti concordano di considerare l'ammontare delle somme sopra indicate come riferite al costo complessivo che deve sostenere l'Ordine degli Assistenti Sociali in funzione anche delle caratteristiche contributive specifiche di ogni suo dipendente.

Si considerano quali voci di costo per il 2019 e per il 2020:

- 6) il totale del Fondo al lordo delle ritenute previdenziali, fiscali e di TFR
- 7) i contributi previdenziali (INPS, CPDEL, ENPDEP) in conto all'Ente
- 8) i premi assicurativi INAIL
- 9) l'IRAP
- 10) il Trattamento di Fine Rapporto

Il totale in cifra percentuale di dette voci di costo corrisponde per l'anno 2019 e per l'anno 2020 al 41,56439 % dell'importo lordo che sarà corrisposto in busta paga ai lavoratori dell'Ordine