

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente dell’Azienda Speciale Consortile “Dalmine Sociale”
per l’anno 2024 e 2025**

il giorno 16 dicembre 2024 alle ore 14.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta:

dal Presidente CdA: Silvano Baretti
dal Direttore: Mauro Cinquini

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL di Bergamo: Vecchi Laura
FP CISL di Bergamo: Alessandra Giampapa

e dalla RSU composta da

===

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato schema C.C.D.I. del personale dipendente dell’Azienda Speciale Consortile “Dalmine Sociale” con sede in Dalmine (Bg),

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Speciale Consortile "Dalmine Sociale", con sede a Dalmine (BG) e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa applicabili. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un contratto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Per accedere ai fondi del salario accessorio è necessario un tempo minimo di impiego presso l'Azienda di due mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano eventualmente, se applicabili, gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori assegnati temporaneamente dai Comuni soci all'Azienda, limitatamente alle parti sotto specificate e con le modalità definite. I relativi oneri sono conteggiati nello stanziamento del fondo delle risorse del presente CCDI, anche se materialmente erogate ai dipendenti da parte dei Comuni titolari del rapporto di lavoro e rimborsate dall'Azienda. Per il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente si applicano quindi le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, e gli accordi sottoscritti tra le parti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, ed ha validità per l'anno 2024 e 2025, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Gli importi del fondo del salario accessorio per l'anno 2025 (allegato A), potranno essere rivisti sulla base dell'effettivo numero dei dipendenti di ASC Dalmine Sociale, dell'eventuale conferimento di personale dai Comuni soci ovvero di assegnazione del salario accessorio direttamente da parte dell'Azienda anche per il personale assegnato temporaneamente.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. La delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 6 comma 3 lett. i) può proporre modifiche a tale piano.
5. il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 57 del CCNL 16.11.2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2024 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario per i dipendenti risulta individuato in € 2.058,88 per l'anno 2024 e € 6.120,00 per l'anno 2025. A tale quota si sommano i rimborsi richiesti dai Comuni per il lavoro straordinario svolto dal personale assegnato temporaneamente o distaccato, secondo le regolamentazioni di ciascun ente di appartenenza.
2. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio o del Direttore e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile/Direttore verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
3. In relazione al fondo di cui al comma 1, le parti concordano un limite massimo individuale di lavoro straordinario retribuito pari a n.25 ore annue.



4. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 4
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a dare completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Azienda s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Azienda assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Azienda deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5
Conferimento e retribuzione degli incarichi di Elevata qualificazione

1. Si richiamano i "Criteri per il conferimento, la pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) ai fini della retribuzione di posizione e di risultato", approvati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.5 del 27 settembre 2024, e già condivisi con le parti sindacali.
2. Per la retribuzione degli incarichi di Elevata qualificazione l'anno 2024 è prevista una somma di € 3.200,00 e per l'anno 2025 una somma di € 12.650,00.

Art. 6
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A e art. 14 del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 7
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, sono pari a euro 0.
2. Qualora dovessero essere previste risorse per l'indennità per particolari posizioni di lavoro le parti disciplineranno i criteri di riconoscimento ed erogazione.

Art. 8
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata una somma pari a euro 0,00.
2. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata una somma pari a euro 0,00.
3. Al finanziamento dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è destinata una somma pari a euro 0,00.
4. Qualora dovessero essere previste risorse per l'indennità di turno, di reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo, le parti disciplineranno i criteri di riconoscimento ed erogazione.

Art. 9
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, una somma di € 1.000,00 per l'anno 2024 e € 12.000,00 per l'anno 2025.
2. Tale importo è comprensivo anche dell'indennità per specifiche responsabilità destinata al personale assegnato temporaneamente all'Azienda e rimborsata ai Comuni di appartenenza.
3. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Direttore.
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max 10 punti
2)	Complessità dell'attività	max 10 punti
3)	Responsabilità gestionale	max 10 punti
	Punteggio	max 30 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti e progetti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento ovvero in base al livello di attribuzione della responsabilità di raggiungimento di specifici obiettivi progettuali.



- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti/progetti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Direttore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi.
6. L'importo delle indennità è così definito:

Punti attribuiti	Importo indennità
da 15 a 20	€ 2.000,00
da 21 a 25	€ 3.000,00
da 26 a 30	€ 4.000,00

7. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per l'indennità che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
10. L'erogazione dell'indennità decorre dalla data del provvedimento di incarico.

Art. 10

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2024 e 2025 è destinata una somma pari a 0,00.
2. Qualora dovessero essere previste risorse per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria, le parti disciplineranno i criteri di riconoscimento ed erogazione.

Art. 11

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance sono paria ad € 3.875,00 per l'anno 2024 e € 24.000,00 per l'anno 2025. A tali risorse si aggiungono le quote corrisposte da parte dei Comuni di appartenenza al personale assegnato provvisoriamente all'Azienda e rimborsate dalla stessa.
2. Salvo diverse modalità di ripartizione e valutazione delle performance da definirsi nel 2025, si individuano di seguito i criteri di ripartizione e assegnazione delle risorse per la performance.
3. In considerazione del ridotto numero dei dipendenti dell'Azienda l'importo non viene preliminarmente suddiviso tra le aree dell'Ente, ma direttamente tra il numero dei dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, secondo le seguenti modalità:
Le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

- a) per il 60% in funzione del raggiungimento degli obiettivi collettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall’Azienda e dalla partecipazione da parte di ciascun dipendente al perseguimento di tali obiettivi programmatici;
- b) per il 40 % in base alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali definiti per ciascun dipendente.

La somma assegnata per il punto a) è suddivisa tra i dipendenti sulla base del coefficiente di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento dell’obiettivo, valutato l’apporto quali-quantitativo del dipendente anche in relazione al periodo temporale di raggiungimento degli obiettivi;

La somma assegnata al punto b) è suddivisa tra i dipendenti sulla base della percentuale di raggiungimento dell’obiettivo individuale assegnato, valutato l’apporto quali-quantitativo del dipendente anche in relazione al periodo temporale di raggiungimento degli obiettivi, suddividendo la quota in questione con la somma delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di ciascun dipendente, moltiplicato per la percentuale di ciascuno.

I conteggi di cui sopra sono effettuati considerando i “correttivi” per ciascun dipendente sulla base del parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Operatori	1
Operatori esperti	1,20
C Istruttori	1,30
D Funzionari	1,40

4. La valutazione dei responsabili/coordinatori di area è effettuata dal Direttore, la valutazione del personale è effettuata, se incaricati, dal Responsabile/coordinatore dell’area, con la supervisione del Direttore.
5. I criteri sopra definiti, potranno essere integrati dai successivi criteri che saranno previsti dal sistema di valutazione da adottarsi da parte dell’Azienda.

Art. 12
Incentivi tecnici

1. Si richiama il “Regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche (art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36) - Azienda Speciale Consortile “DALMINE SOCIALE”, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.6 del 18 novembre 2024, e già condivisi con le parti sindacali.
2. Per la retribuzione degli incentivi tecnici l’anno 2024 è prevista una somma di € 14.500,00 e per l’anno 2025 una somma di € 16.000,00.

Art. 13
Welfare aziendale

1. Le parti si impegnano nel corso dell’anno 2025 ad approfondire le opportunità rappresentate dal c.d. Welfare aziendale, individuando le risorse che permettano l’erogazione a favore dei lavoratori di buoni-spesa, buoni carburante o altre forme di sostegno al reddito.

Art. 14
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

2. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali già riconosciute:

Finalità del compenso	Risorse assegnate 2024	Risorse assegnate 2025
Compenso per lavoro straordinario	€ 2.058,88	6.120,00 €
Indennità per specifiche responsabilità ²	1.000,00 €	12.000,00 €
Compenso per l'erogazione della performance individuale	1.550,00 €	9.600,00 €
Compenso per erogazione della performance organizzativa	2.325,00 €	14.400,00 €
Indennità di Elevata Qualificazione	3.200,00 €	12.650,00 €
Quota incentivi tecnici	14.500,00 €	16.000,00 €
TOTALE	€ 24.633,88	70.770,00 €

Art. 14
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

ALLEGATO A – Schema risorse decentrate

Dalmine, 16 dicembre 2024

La Delegazione di parte pubblica,

Presidente CdA: Silvano Baretti

Direttore: Mauro Cinquini

la Delegazione di parte sindacale:

FP CGIL di Bergamo: Vecchi Laura

FP CISL di Bergamo: Alessandra Giampapa



² Comprensiva delle quote da rimborsate ai Comuni