



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL' AZIENDA SPECIALE CONSORTILE  
SER.CO.P.**

**INTESA ANNO 2015**

## **INDICE**

### **TITOLO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 *Campo di applicazione*
- Art. 2 *Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*
- Art. 3 *Interpretazione autentica del contratto decentrato*

### **TITOLO II**

#### **SISTEMA D'INCENTIVAZIONE**

- Art. 4 *Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili*
- Art. 5 *Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale*
- Art. 6 *Struttura finanziaria del sistema incentivante*
- Art. 7 *Sistema incentivante*
- Art. 8 *Precisazioni sul sistema incentivante*
- Art. 9 *Meccanismo di perequazione*

### **TITOLO III**

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

- Art. 10. *Progressioni economiche all'interno della categoria*
- Art. 11. *Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali*
- Art. 12. *Norma conclusiva*

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

##### Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dall'Azienda Speciale Consortile denominata Azienda Servizi Comunali alla Persona (in breve Ser.co.p).

#### Art. 2

##### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne si riferisce al periodo 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

#### Art. 3

##### Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; la richiesta di interpretazione autentica deve riguardare problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 01/04/1999, e s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.



## TITOLO II

### TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA D'INCENTIVAZIONE

#### Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

1. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina fissata dai CCNL vigenti secondo i criteri specificati nei successivi commi.
2. Le parti concordano nel ritenere che le risorse decentrate sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione di Ser.co.p, nonché di qualità dei servizi istituzionali anche attraverso l'utilizzo di strumenti di controllo di gestione al fine di diffondere sempre più il percorso obiettivi – programmazione – utilizzo risorse – verifica quantitativa e qualitativa degli obiettivi.
3. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili di cui all'articolo 31, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
4. Le risorse decentrate, determinate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004 come da prospetto allegato, vengono ripartite in conformità all'art.17 del CCNL 1998-2001 e nel rispetto degli artt. 33-37 del CCNL 2002-2005, con le seguenti finalità:

ART.	CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art. 17 c. 2 lett. a	01/04/1999	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 21.200,00
Art. 17 c. 2 lett. c	01/04/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione ai titolari di posizione organizzativa	€ 25.834,45
Art. 17 c. 2 lett. d	01/04/1999	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori (finanzia solo la reperibilità)	€ 1.500,00
Art. 17 c. 2 lett. e	01/04/1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 0,00
Art. 17 c. 2 lett. i	01/04/1999	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti	€ 0,00
		TOTALE	€ 48.534,45



## Art. 5

### Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale

1. Il sistema della produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati agli utenti.

## Art. 6

### Struttura finanziaria del sistema incentivante

1. Oggetto di incentivazione sono i risultati apprezzabili aggiuntivi realizzati da ciascuna struttura rispetto all'attività programmata, le risorse per l'incentivazione sono individuate come segue:

Pronto intervento tutela minori	€ 3.600,00
Protocollo intesa servizio tutela - avvocati	€ 3.150,00
Bilancio sociale	€ 1.500,00
Supporto sistema controllo trasporti	€ 800,00
Supporto tutela	€ 800,00
Servizi accessori asa	€ 700,00
Ottimizzazione ed efficienza servizi (Servizio Assistenza Anziani e Minori)	€ 2.800,00
Coordinamento Unità Multidimensionale Ambito e Ufficio Protezione Giuridica	€ 900,00
Servizio sociale di base	€ 1.950,00
Supporto progettualità comune rho	€ 900,00
Coordinamento SSB	€ 800,00
Progetto Party senza barriere	€ 800,00
Organizzazione ufficio acquisti	€ 800,00
Apertura Asilo Nido mese di luglio	€ 1.200,00
Fondo miglioramento efficienza Ente	€ 500,00
	€ 21.200,00

## Art. 7

### Sistema incentivante

1. Il sistema degli incentivi monetari dell'Azienda Speciale Consortile e l'utilizzo della quota di fondo destinata dal presente contratto decentrato a tal fine, consiste in un incentivo collegato al raggiungimento degli obiettivi/progetti da parte dei singoli servizi, e all'interno di questi al contributo apportato dal singolo lavoratore.



2. Oggetto di incentivazione sono i risultati realizzati dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati, le prestazioni svolte nonché gli atteggiamenti e i comportamenti organizzativi tenuti dal dipendente nel periodo di valutazione.
3. Il conseguimento degli obiettivi/progetti è certificato dal Direttore dell'Azienda Speciale Consortile.
4. La valutazione dei risultati e delle prestazioni viene effettuata dal Direttore dell'Azienda Speciale Consortile sulla base delle schede di valutazione condivise con la parte sindacale.
5. Il premio riconosciuto al singolo dipendente è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- parametro di categoria

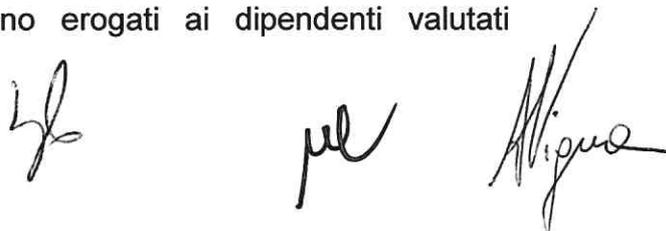
Categoria	Parametro
D	150
C	125
B	110

- valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi:
    - valutazione fino al 60% del punteggio max raggiungibile  $\Rightarrow$  0%
    - valutazione da 60,1% a 75% del punteggio max raggiungibile  $\Rightarrow$  75%
    - valutazione da 75,1% a 90% del punteggio max raggiungibile  $\Rightarrow$  90%
    - valutazione da 90,1% a 100% del punteggio max raggiungibile  $\Rightarrow$  100%
6. Considerato che l'incentivazione è attribuita in base alla valutazione delle prestazioni e dei risultati la stessa viene corrisposta ai soli dipendenti effettivamente presenti in servizio per un periodo pari o superiore a mesi sei; in caso di interdizione anticipata per maternità e congedo di maternità il predetto limite di mesi sei è ridotto a tre.
  7. Gli eventuali avanzi derivanti o da valutazione inferiore al minimo stabilito o da un servizio effettivo inferiore a sei mesi verranno attribuiti agli altri dipendenti del medesimo progetto che hanno conseguito in sede di valutazione almeno il 90% del punteggio massimo raggiungibile, i quali potranno raggiungere in scala parametrica il 130% del fondo individuale.
  8. Gli eventuali ulteriori avanzi sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Azienda Speciale Consortile dell'anno successivo.

## Art. 8

### Precisazioni sul sistema incentivante

1. Gli obiettivi annullati in corso d'anno e gli obiettivi non più raggiungibili per eventi sopravvenuti non prevedibili in fase di prima assegnazione o di verifica periodica non sono considerati per la valutazione finale.
2. Gli importi relativi alla produttività verranno erogati ai dipendenti valutati positivamente entro il mese di luglio.



3. Per i dipendenti con rapporto di lavoro "part-time" l'importo di produttività è riparametrato alla percentuale di "part-time". Per i dipendenti il cui rapporto di lavoro viene trasformato in corso d'anno da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, il predetto premio verrà attribuito in misura proporzionale relativamente alla percentuale del part-time ed ai relativi periodi.

## **Art. 9**

### **Meccanismo di perequazione**

1. Le regole per l'erogazione del sistema incentivante sono integrate dal meccanismo di perequazione di seguito esposto.
2. Il budget legato al miglioramento delle performance dell'Ente viene ripartito tra i dipendenti a cui non sono stati assegnati budget per monetizzare la realizzazione di obiettivi specifici.
3. I risparmi relativi al budget per obiettivi specifici sono distribuiti tra i dipendenti per i quali non sono previsti obiettivi all'interno del budget legato al miglioramento dell'efficienza Ente fino ad una capienza massimo del budget stesso pari ad euro 1.950,00.
4. Gli eventuali ulteriori avanzi sono accumulati in un fondo per l'anno successivo

## **TITOLO III**

### **Art. 10**

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. Le parti convengono di riconoscere in maniera permanente la professionalità maturata e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa, attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale.
2. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 01/04/1999.
3. In applicazione dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) per i passaggi a tutte le posizioni economiche della categoria A:**
    - risultati ottenuti
    - prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione
    - qualità delle prestazioni individuali
    - esperienza acquisita



- impegno
- b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria B e C:**
- risultati ottenuti
  - prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione
  - qualità delle prestazioni individuali
  - esperienza acquisita
  - impegno
- c) per i passaggi alla seconda posizione economica ed ulteriori, successive ai trattamenti tabellari iniziali della categoria B e C:**
- risultati ottenuti
  - prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione
  - impegno
  - qualità delle prestazioni individuali
- d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per tutte le progressioni della categoria D:**
- si prendono in esame i quattro punti previsti alla lettera c), tenendo conto anche:
    - del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, in relazione soprattutto ai rapporti con l'utenza;
    - del grado di coinvolgimento del lavoratore nei processi lavorativi, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
    - dello spirito di iniziativa individuale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
4. La valorizzazione dei criteri sopra riportati ai fini del riconoscimento della progressione avverrà secondo i criteri di cui alle schede allegate al Contratto Decentrato Integrativo 2012, a cui si rinvia, che tengono conto degli elementi di valutazione di cui alle schede di valutazione dei risultati e delle prestazioni concertate ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL 31/3/1999.
5. Per esperienza acquisita si intende l'anzianità di servizio maturata nell'Azienda Speciale Consortile. I periodi di aspettativa non retribuita non verranno considerati ai fini del calcolo dell'anzianità.
6. L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione della progressione è comunque subordinato al raggiungimento di una valutazione complessiva non



inferiore al 65%, tenuto conto della media dei due anni precedenti all'anno a cui la progressione è riferita.

## Art. 11

### Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali

1. Nel Triennio 2014 - 2016 verrà effettuato un piano pluriennale di crescita con progressioni orizzontali, compatibile con le risorse economiche, che prevede:

livelli	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016
B			
C			1
D	3	4	3

2. Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, verranno stilate graduatorie distinte per ciascuna categoria professionale.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale potranno essere valutati i lavoratori che, alla data del primo gennaio dell'anno a cui si riferiscono le selezioni, siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a venticinque mesi nell'Azienda Speciale Consortile.
4. La valutazione ai fini del riconoscimento della progressione economica orizzontale viene effettuata sulla base della scheda di valutazione relativa all'anno precedente a quello di riconoscimento della progressione economica (es. progressione riconosciuta dal 01/01/2015 scheda di valutazione relativa all'anno 2014).
5. In caso di parità verrà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
6. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

## Art. 12

### Norma conclusiva

1. Le parti concordano che si realizzerà in un triennio, dal 2014 al 2016, un piano pluriennale di crescita con progressioni orizzontali compatibile con le risorse economiche.



Letto, confermato e sottoscritto.

Rho, li \_\_\_\_\_

Per la parte datoriale:

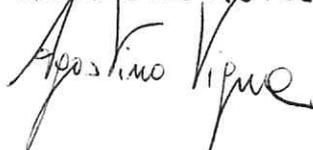
Il Direttore Azienda Speciale Consortile Ser.co.p (Dr. Guido Ciceri)



Per la parte sindacale:

FP CGIL Paolo Caci

CISL FP MILANO METROPOLI



#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

L'Azienda Speciale Consortile Ser.co.p e le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi danno atto che la stessa sarà sottoposta all'esame del revisore unico dell'Azienda Speciale Consortile e del Consiglio di Amministrazione, e che in caso di parere sfavorevole la delegazione datoriale deve riavviare la trattativa con la delegazione sindacale per riconsiderare e modificare le clausole controverse.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rho, li \_\_\_\_\_

Per la parte datoriale.

Il Direttore Azienda Speciale Consortile Ser.co.p (Dr. Guido Ciceri)



Per la parte sindacale:

FP CGIL Paolo Caci

CISL FP MILANO METROPOLI



## CALENDARIO DI APERTURA DELL'ASILO NIDO

**INIZIO** il servizio all'utenza di norma è attivo dal primo giorno lavorativo di settembre/ultimo di agosto, a seconda del calendario, per garantire apertura all'utenza di 47 settimane ai sensi della circolare della Regione Lombardia prot. N. G1.2008.0011499

Uno o due giorni lavorativi prima dell'apertura possono essere dedicati alle attività di preparazione

**FINE** si prevede di terminare il servizio all'utenza dall'ultima/penultima settimana di Luglio, a seconda del calendario per garantire all'utenza le 47 settimane previste ai sensi della circolare suddetta. Dopo la chiusura del servizio agli utenti sono consentite le attività di riordino/chiusura della struttura.

**DURATA** il servizio rimane aperto agli utenti 47 settimane ai sensi della DGR 20588/2005 e della circolare regionale prot. N. G1.2008.0011499, con chiusura nel mese di Agosto e interruzione in occasione delle festività natalizie e pasquali. Le aperture del servizio contemplate dal progetto "Nido Estivo" vengono rapportate all'utenza e per tali ragioni dunque possono prevedere riduzioni orarie rispetto l'orario di apertura previsto dalla carta dei servizi dell'Asilo Nido.

**CONCERTAZIONE** il calendario per ogni anno scolastico viene concertato, tenuto conto di quanto stabilito nel presente accordo entro la fine del mese di marzo/aprile.

L'orario di apertura dell'asilo nido, stabilito dall'Amministrazione Comunale in concerto con l'Azienda Speciale, per l'anno scolastico di riferimento è il seguente:

- Dalle ore 09:00 alle ore 18:00, salvo il turno di "pre-nido" (dalle ore 07:30 alle 09:00).

**CHIUSURE CERTE** i giorni di interruzioni certi nell'anno scolastico sono le seguenti:

- Chiusura per le attività pasquali (salvo diversi accordi è compresa tra il giovedì antecedente la Pasqua e il martedì successivo)
- Chiusura estiva nel mese di agosto
- Chiusura per le festività natalizie (salvo diversi accordi, generalmente è compresa tra il 24 dicembre e l'1 gennaio)
- Altre chiusure per feste comandate, tra le quali:
  - 25 Aprile
  - 1 maggio
  - 2 giugno
  - 7 dicembre (santo patrono)
  - 8 dicembre

Nei periodi di chiusure certe o interruzione delle attività educative, le educatrici saranno o in ferie oppure a disposizione ai sensi dell'art. 31 c.5 del CCNL per le attività di programmazione, formazione programmate dall'ente, secondo le disposizioni previste dal presente documento.

### ALTRE CHIUSURE

In corrispondenza con le chiusure certe di cui all'art. sopra, potranno essere programmate a livello locale, di concerto tra l'Amministrazione comunale e l'Azienda speciale, la possibilità di chiusura del Nido in presenza di "ponti" di breve durata, ferma restando la complessiva apertura del servizio sopra definita.

In corrispondenza di tali periodi si valuterà di volta in volta se le educatrici utilizzeranno ferie o resteranno a disposizione ai sensi dell'art. 31 c.5 del CCNL.

### FERIE



Ogni educatrice dispone individualmente di 32 giorni complessivi, di cui: 28 giorni di ferie e 4 giorni di festività soppresse (quest'ultime pari a n. 32/ore annue da usufruirsi anche come permessi ad ore).

Queste dovranno essere fruito secondo il seguente calendario annuale:

<b>Anno 2016 – Piano Ferie</b>			
<b>Chiusura</b>	<b>Periodo</b>	<b>n. giorni</b>	<b>Tipologia di assenza</b>
Chiusura per le festività natalizie – as 2015/2016	Dal 1 gennaio al 3 gennaio	0	Ferie
Chiusura per le attività pasquali	Dal 24 marzo al 28 marzo	3	Ferie
Chiusura estiva nel mese di agosto	Dal 1 agosto al 28 agosto	19	Ferie
Chiusura per le festività natalizie – as 2016/2017	Dal 24 dicembre al 31 dicembre	4	Ferie
3 Giugno 2016		1	Ferie
31 Ottobre 2016		1	Ferie
9 Dicembre 2016		1	Ferie
<b>Totale</b>		<b>28</b>	

**Le 4 giornate di festività soppresse saranno invece a disposizione delle educatrici come libero utilizzo**, previa autorizzazione all'assenza da parte della coordinatrice dell'Asilo Nido. L'autorizzazione della coordinatrice è una condizione necessaria per assentarsi dal luogo di lavoro.

#### **SOSPENSIONI:**

I periodi di sospensioni previsti nel corso dell'anno 2016 sono i seguenti:

<b>2016</b>	<b>Tipologia di assenza</b>
Agosto (eventuale periodo dal 29/08 sino al giorno di avvio delle attività preparatorie per il giorno di apertura all'utenza)	Sospensione dal servizio
Luglio (1 settimana non lavorate)	Sospensione dal servizio

Altre eventuali sospensioni saranno comunicate dal datore di lavoro.

#### **SERVIZIO AGGIUNTIVO – PROGETTO NIDO ESTIVO**

Le 42 settimane di apertura del servizio previste dal CCNL, da settembre a giugno, si interrompono nei periodi di chiusura certi sopra indicati, pertanto, oltre questo limite, ai sensi dell'art. 31, c.5 del CCNL, sono previsti giorni aggiuntivi di attività ulteriore, che si concretizzano nel progetto denominato "Nido Estivo"

Obiettivo del progetto è quello di garantire all'utenza il servizio Nido nel periodo eccedente le 42 settimane di lavoro mediante attività che: integrano la normale programmazione educativa e garantiscano la presenza dello stesso personale di riferimento avuto nel corso dell'anno alla famiglia. Questo comporta un evidente miglioramento del livello qualitativo e quantitativo di un servizio rivolto all'utenza con conseguente incremento della soddisfazione della stessa.

Per l'anno 2015/16 tale periodo è compreso fra il 04.07.2016 e il 31.07.2016 per un totale di 4 settimane.

Durante il periodo di attività aggiuntiva il personale educativo può scegliere se aderire o meno al progetto. Raccolte le adesioni da parte del personale, la coordinatrice di riferimento organizzerà dei turni che prevedano 3 settimane di attività nido ed una che verrà considerata come in sospensione dal servizio. (secondo anche quanto previsto dalla tabella in corrispondenza dell'art. dedicato alla sospensione).

Per le settimane di attività prestata, ad ogni educatrice verrà corrisposta un'incentivazione economica forfettaria € 110/settimana (quota forfettaria netta). In casi di assenza dell'educatrice durante le 3 settimane di attività progettuali la quota forfettaria sarà decurtata in proporzione ai giorni di assenza svolti nel periodo di riferimento. (si considera assenza giornaliera un periodo di assenza superiore alle due ore giornaliere).

## **ORGANIZZAZIONE OPERATIVA DELLE ATTIVITÀ**

Il personale educativo lavora per n. 30 ore alla settimana in rapporto educativo a contatto con i bambini come previsto dall'art. 31, c.4 del CCNL. Il singolo orario di lavoro è stabilito dalla Coordinatrice dell'Asilo Nido sulla base delle esigenze di servizio e dell'utenza – anche variabili in corso dell'anno.

Il rapporto educatore/bambino deve essere conforme alla normativa vigente in materia.

È riconosciuta la possibilità al personale educativo di partecipare a corsi di aggiornamento. Il tempo utilizzato è considerato orario di servizio.

## **PROGRAMMAZIONE MONTE ORE**

Il personale utilizza un monte ore massimo pari a n. 200 ore/annue, e in proporzione per il personale impiegato part-time ai sensi dell'art. 31 del CCNL.

Il monte ore deve essere preventivato, utilizzato e motivato al fine di evitare cumuli di ore a fine anno. Il monte ore può essere modificato in corso d'anno purché azzerato entro il 30 Giugno di ogni anno. Il monte ore può essere utilizzato in modo diluito nell'anno, oppure concentrato nei periodi di disponibilità, secondo le esigenze organizzative – rispettando comunque il vincolo previsto dall'art. 31 del CCNL che prevede che il monte ore, mensilmente, non superi le 20 ore mensili.

Il monte ore da svolgersi è proporzionato comunque ai giorni di assenza dell'educatrice. (es. se l'educatrice prende un giorno di ferie nel quale è prevista l'attività integrativa, questa non dovrà essere recuperata dalla dipendete).

## **INDENNITÀ PROFESSIONALE**

## **TURNAZIONE**

## **DISPOSIZIONI FINALI**

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'ML'. The signature on the right is more complex and appears to be 'M. Liguori'.