

**C. I. S. S – A. C.**

**Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso**

**Via San Francesco, 2 – ☒ 10014 CALUSO (Torino)**

---

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2019**

Il giorno 23 del mese di dicembre dell'anno duemiladiciannove alle ore 21:00 la delegazione trattante di parte pubblica del C.I.S.S-A.C. composta dai Sigg.ri:

Dott.ssa Benvenuti Graziella - Direttore generale/Segretario consortile-  
Responsabile Area amministrativa e finanziaria

la R.S.U. rappresentata dalla Sig.ra:

Benni Luisella  
Guzzon Silvia  
Querzola Anna Maria  
Asta Liliana

si sono incontrate presso la sede del C.I.S.S-A.C. e hanno definito la seguente ipotesi di accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

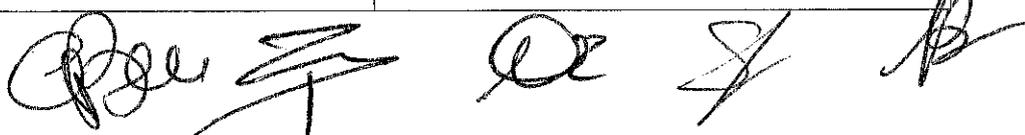
### ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato.

### ART. 2 - FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo per l'anno 2019 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.25 CCNL del 21 maggio 2018, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°53 del 11/12/2019

RISORSE INTEGRATIVE ANNO 2019			
RISORSE STABILI (A)	ANNO 2019	RISORSE VARIABILI (B)	ANNO 2019
Unico importo consolidato anno 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	48.518,70	Integrazione, del 1,2 % del monte salari anno 1997 (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.282,88
Quota di euro 83,20 per personale in servizio al 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	1.497,60	Servizi aggiuntivi e di mantenimento (Art.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	4.000,00
Differenziali posizioni di sviluppo (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	329,23	Economie fondo straordinario (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	4.898,02
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	- 27.202		
TOTALI RISORSE STABILI (A)	23.143,53	TOTALI RISORSE VARIABILI (B)	10.180,90
TOTALE FONDO ANNO 2019 (A+B)		33.324,43	



### ART. 3 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA':

UTILIZZO FONDO	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	8.828,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	7.724,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)	11.027,60
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)	5.744,83
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>33.324,43</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>33.324,43</b>

#### Art.4 - Progressione economica orizzontale - Criteri generali

L'istituto della progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella B allegata al CCNL 21.5.2018;

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'Allegato A al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

#### Art. 5 Compensi per la performance

Viene destinata alla produttività la somma di € 16.772.43 da erogarsi a seguito di valutazione, sul raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato elenco (enucleati dal PEG 2019), da effettuarsi secondo i seguenti criteri:

- 1) ad ogni progetto correlato ai suddetti obiettivi viene attribuita una quota parte delle risorse destinate alla produttività come indicato nell'elenco allegato, evidenziante altresì i dipendenti impiegati in ciascuno di tali progetti;
- 3) per la valutazione del grado di raggiungimento dei detti obiettivi ci si avvarrà del supporto del controllo di gestione.
- 4) si procede al riparto della quota di produttività assegnata al progetto secondo le modalità contenute nell'allegato A (scheda di valutazione);
- 2) l'eventuale valutazione negativa del singolo dipendente, ovvero inferiore ai 300 punti, esclude il candidato dalla corresponsione di ogni forma di incentivazione, in tutti gli altri casi la quota spettante al dipendente verrà attribuita secondo le seguenti fasce di punteggio:
  - tra 301 e 350 punti: erogazione del 60% della quota individuale teorica;

- tra 351 e 400 punti: erogazione del 70% della quota individuale teorica;
- tra 401 e 450 punti: erogazione del 80% della quota individuale teorica;
- punteggio superiore a 450 punti: erogazione del 100% della quota individuale teorica;

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

*[Handwritten signature]*

per la delegazione di parte sindacale

*CGIAC FP. Bonaiuto Bello*  
*RSU Giuseppe Ben...*  
*RSU Saverio...*  
*RSU...*  
*UIL FPL*

*[Handwritten initials/signatures]*

## ALLEGATO A - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

### Art.1 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
2. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 01/08 dell'anno 2019;
3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio presso l'ente pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
  - ferie, riposo compensativo;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - astensione per maternità;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3. 3.
4. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

### Art. 2 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:
  - Esperienza acquisita. Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
  - Arricchimento professionale. Per arricchimento professionale si intende:
    - ✓ capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
    - ✓ espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
    - ✓ espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;
    - ✓ partecipazione a progetti o iniziative specifici;
    - ✓ autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.
  - Valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti. Valutazione del quinquennio precedente attribuita in base al sistema di valutazione e misurazione della performance del CISSAC;

### Art. 3 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A.1, A.2, A.3 e A.4 (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al quinquennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.



6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 4 - VALUTAZIONE.

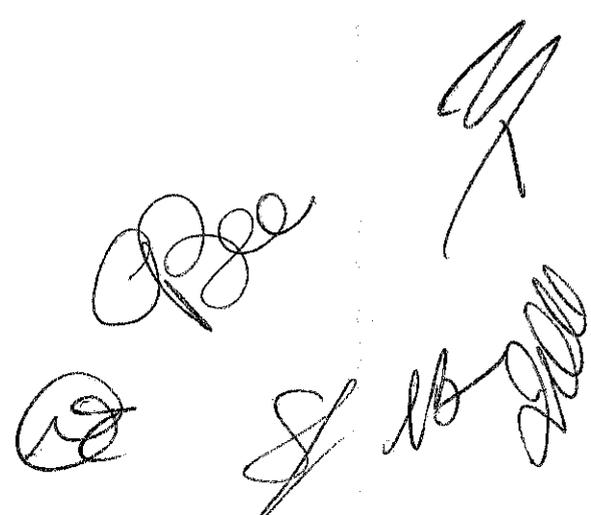
1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di p.o.

2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.



**ALLEGATO A.1**  
**PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

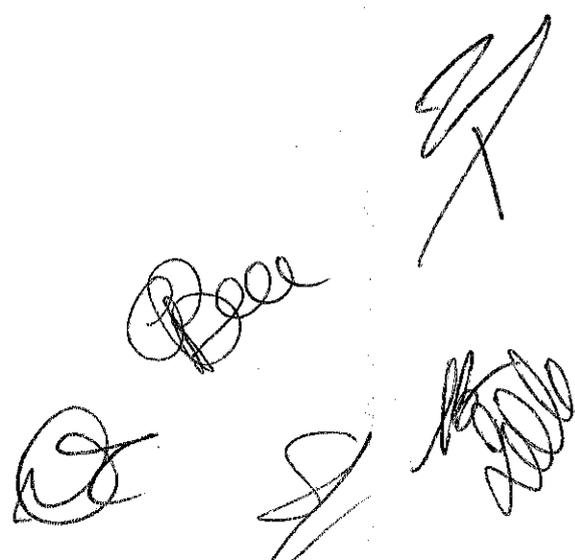
Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Valutazione della prestazione	Totale massimo
A	Punti 25	Punti 30	Punti 45	Punti 100
B	Punti 25	Punti 30	Punti 45	Punti 100
C	Punti 15	Punti 40	Punti 45	Punti 100
D	Punti 5	Punti 45	Punti 50	Punti 100



ALLEGATO A.2  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
Categorie A - B

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ AREA \_\_\_\_\_

Esperienza acquisita: Valore massimo 25 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 8 anni: punti 7 da 9 a 10 anni: punti 12 da 11 a 12 anni: punti 15 da 13 a 14 anni: punti 20 oltre 15 anni: punti 25	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 30 punti	
<ul style="list-style-type: none"><li>• capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale.</li><li>• espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;</li><li>• espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;</li><li>• partecipazione a progetti o iniziative specifici;</li><li>• autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.</li></ul>	
Valutazione della prestazione: Valore massimo 45 punti	
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 45 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	



**ALLEGATO A.3**  
**VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**  
**Categoria C**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ AREA \_\_\_\_\_

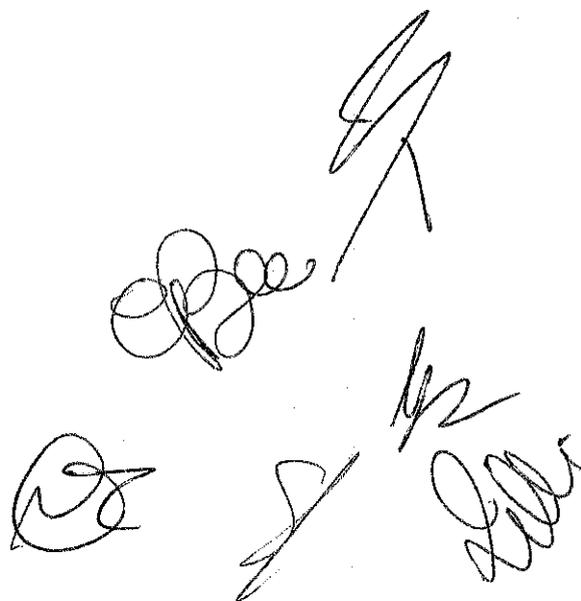
Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 4 da 9 a 10 anni: punti 6 da 11 a 12 anni: punti 8 da 13 a 14 anni: punti 10 oltre 15 anni: punti 15	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 40 punti	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale.</li> <li>• espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;</li> <li>• espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;</li> <li>• partecipazione a progetti o iniziative specifici;</li> <li>• autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.</li> </ul>	
Valutazione della prestazione: Valore massimo 45 punti	
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 45 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

ALLEGATO A.4  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
Categoria D

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ AREA \_\_\_\_\_

Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 3 da 9 a 10 anni: punti 4 da 11 e oltre: punti 5	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 45 punti	
<ul style="list-style-type: none"><li>• capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale.</li><li>• espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;</li><li>• espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;</li><li>• partecipazione a progetti o iniziative specifici;</li><li>• autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.</li></ul>	
Valutazione della prestazione: Valore massimo 50 punti	
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top right and several smaller initials below it.