

C. I. S. S – A. C.

Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso

Via San Francesco, 2 – ✉ 10014 CALUSO (Torino)

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2021

Il giorno due del mese di febbraio dell'anno duemilaventidue alle ore 14:30 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

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

Torsello Consuelo CGIL/FP
Osella Paolo UIL/ FPL

si sono incontrate presso la sede del C.I.S.S-A.C. e hanno definito il seguente 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 2021 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.25 CCNL del 21 maggio 2018,

RISORSE INTEGRATIVE ANNO 2021			
RISORSE STABILI (A)	ANNO 2021	RISORSE VARIABILI (B)	ANNO 2021
Unico importo consolidato anno 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	53.675,99	Integrazione, del 1,2 % del monte salari anno 1997	
Incremento € 83,20 per dipendente a valere dal 2019 (ART.67, COMMA 2 LETT.A)	1.497,60	(Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.282,88
Differenziali posizioni di sviluppo (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	329,23	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
		Collaborazione con altri enti (Trattamento accessorio di n° 1 istruttore direttivo CAT.DI-assistente sociale a tempo determinato a 33 ore settimanali a valere sulle risorse ministeriali della quota servizi del Fondo povertà 2020 (Art.67,C.3, lett.a) CCNL 2016-2018 e ART. 15, C.1,lett.D)CCNL 1998-2001)	1.549,27

DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	27.202	Economie fondo straordinario confluite (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	4.629,24
TOTALI RISORSE STABILI (A)	28.300,82	TOTALI RISORSE VARIABILI (B)	11.461,39
TOTALE DECURTAZIONI ai sensi dell'art.1, comma 456 della Legge 147/2013 ed ai sensi dell'art.1, comma 236 della L.n.208/2015 (C)		4.648,07	
TOTALE FONDO ANNO 2021 (A+B-C)		35.114,14	

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)	9.567,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	8.390,40
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)	9.156,74
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)	8.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	35.114,14
TOTALE FONDO	35.114,14

Art. 5 Compensi per la performance organizzativa ed individuale

Performance collettiva

- Viene destinata alla performance organizzativa la somma complessiva di euro 9.156,74
- La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità (enucleati dal PEG 2021).
- A ciascun obiettivo è assegnato una quota parte del budget complessivo come da allegato prospetto. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
- Il premio al singolo dipendente verrà erogato previa valutazione del comportamento tenuto dallo stesso nel raggiungimento dell'obiettivo effettuata secondo le modalità delle contenute nell'allegato A) scheda di valutazione.
- 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 300e 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;

Performance individuale

- Viene destinata alla performance individuale la somma complessiva di euro 8.000,00.

2. La quota di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente viene determinata dal Direttore/responsabile dell'area amministrativa-finanziaria, tenendo conto delle fattispecie disciplinate nei successivi commi da 5 a 9 del presente paragrafo.
3. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale allegata:
4. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà non inferiore a 300 punti. Per valutazioni pari o superiori a 300 punti si applicano l'erogazione avverrà secondo le seguenti fasce di punteggio:
 - tra 300e 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;
5. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di sei mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
6. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
7. Al personale in servizio a tempo parziale il budget individuale è determinato in misura proporzionale in relazione al part-time.
8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del budget individuale è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
9. Nel caso di assenze dal servizio, nel corso dell'anno, per periodi continuativi inferiori a 6 mesi e superiori ad 1 mese, l'ammontare del budget individuale è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

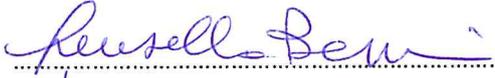
Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

.....


per la delegazione di parte sindacale

.....









AREA

ANNO

DIPENDENTE:

CATEGORIA:

Posizione economica

OBBIETTIVO TITOLO	Valutazione performance organizzativa				
	1	2	3	4	5
Peso attribuito al comportamento					
	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
Comportamento tenuto dal lavoratore nel raggiungimento dell'obiettivo					X
Totale obiettivi di risultato	0	0	0	0	500
esito valutazione performance organizzativa					500

COMPARTAMENTI TENUTI NELL'ATTIVITA' ORDINARIA	Valutazione performance individuale				
	1	2	3	4	5
Peso attribuito al comportamento					
	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
rapporti con l'utenza (interna/esterna)				X	
rispetto dei tempi assegnati				X	
autonomia nello svolgimento del proprio lavoro					X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro				X	
Totale comportamenti organizzativi	0	0	0	0	0
esito valutazione performance individuale					400

DESCRIZIONE OBIETTIVO	PERSONALE COINVOLTO	PERFORMANCE COLLETTIVA	FONITME FINANZIAMENTO	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE COMPLESSIVA
Progetto "DOPO DI NOI"	Folcando M.	796,09 €		566,52	964,57
	Giordana M.T.			566,52	964,56
Linee guida servizio di assistenza economica	Guzzon			566,52	964,57
	Passera E.				166,07
	Veronese	1.234,13 €		519,27	869,28
	Turino			454,36	614,36
	Di Serio			259,66	419,66
Prosecuzione sperimentazione del Programma Nazionale P.I.P.I. 9	Castellazzi	398,05 €		566,52	964,57
Affidamento familiare e altre forme di accoglienza	Mezzano	544,11 €		566,52	964,56
	Reinerio				146,07
Ufficio URBI	Guzzon				1000,00
	Mezzano	3.000,00 €			1000,00
	Glauda/Vigna		art. 67 comma 5 lett.b) CCNL 21.5.2018		1000,00
Ufficio Segretariato sociale	Benni			566,52	964,57
	Carignano	1.000,00 €		393,39	791,43
	Querzola			283,26	487,17
Protocollo informatico- acquisizione ed implementazione nuovo software	Glauda			566,52	964,56
	Vigna	1.388,29 €	art. 67 comma 4, CCNL 21.5.2018	566,52	964,57
	Gastaldi			566,52	964,57
	Querzola			283,26	477,41
Ricerca/individuazione progettualita' di promozione della mobilita'	Asta	796,08 €		314,70	712,74
	Martinotti			393,39	791,43
TOTALE		9.156,74 €		8000,00	17156,74

