

C. I. S. S – A. C.

Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso

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

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2022

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

Il giorno ventotto del mese di dicembre dell'anno duemilaventidue alle ore 13:00 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 Finanziaria

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

Castellazzi Giulia
Guzzon Silvia
Asta Liliana

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 2022 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.79 CCNL del 16 novembre 2022,

RISORSE INTEGRATIVE ANNO 2022			
RISORSE STABILI (A)	ANNO 2022	RISORSE VARIABILI (B)	ANNO 2022
Unico importo consolidato anno 2017 (ART.79, comma 1 del CCNL 16.11.2021: art.67 COMMA 1 DEL CCNL 22/05/2018)	43.290,50	Integrazione, del 1,2 % del monte salari anno 1997	
Incremento € 83,20 per dipendente a valere dal 2019 (ART.67, COMMA 2 LETT.A) 67 CCNL 22/05/2018)	1.497,60	(ART.79, COMMA 2 LETT.B) CCNL 16.11.2022)	1.282,88
Differenziali posizioni di sviluppo (ART.67, COMMA 2 LETT.B) 67 CCNL 22/05/2018)	329,23	Servizi aggiuntivi e di mantenimento (ART.79 COMMA 2 LETT.A) CCNL 16.11.2022)	4.000,00
Differenziali posizioni di sviluppo (ART.79, COMMA 1 LETT.D) CCNL 16/11/2022)	331,50	Economie fondo straordinario confluite (ART.79, COMMA 2 LETT.D) CCNL 16.11.2022)	3.477,80
Retribuzioni individuali di anzianità- (ART.79, COMMA 2 LETT.A) CCNL 16.11.2022: ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) CCNL 22/5/2018.	223,60		
Incremento dotazione organica (ART.79, COMMA 1 LETT.C) CCNL 22/05/2018: ART. 67, COMMA 2, LETT. H) LEGGE BILANCIO 2021, ART. 1, COMMI 797-802)	1.549,27		

Handwritten signature

Handwritten signatures

TOTALI RISORSE STABILI (A)	47.221,70	TOTALI RISORSE VARIABILI (B)	8.760,68
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014) (C)		5.668,59	
ULTERIORE DECURTAZIONE A SEGUITO REVISIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17 (D)		223,60	
TOTALE FONDO ANNO 2022 (A+B-C-D)		50.090,19	

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	9.629,39
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	8.341,99
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	16.526,06
PERFORMANCE INDIVIDUALE	15.592,75
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	50.090,19
TOTALE FONDO	50.090,19

Art. 5 Compensi per la performance organizzativa ed individuale

Performance organizzativa

- Viene destinata alla performance organizzativa la somma complessiva di euro 16.526,06.
- 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 2022).
- A ciascun obiettivo è assegnato una quota parte del budget complessivo (come da prospetto allegato). 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 300 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;

Performance individuale

- Viene destinata alla performance individuale la somma complessiva di euro 15.592,75.
- La quota di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente viene determinata dal Direttore/responsabile dell'area 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 300 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;
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 complessivi 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 ^{SINDACALE}

.....

.....

Giulia Castelloni

.....
.....

per la delegazione di parte sindacale ^{PUBBLICA}

.....

.....
.....
.....

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
ID	DENIMONIAZIONE OBIETTIVO	CENTRO DI RESPONSABILITA'	NOMINATIVO DIPENDENTE	% COINVOLGIMENTO del personale	BUDGET TEORICO OBIETTIVO
1	IMPLEMENTAZIONE DELLA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	AREA FAMIGLIE-	Guzzon	5,56	2.842,02 €
			Passera	5,56	
			Veronese	5,56	
			Caron	5,56	
			Castellazzi	5,56	
			Mezzano	5,56	
			Reinerio	5,56	
			Benni	5,56	
			Martinotti	5,56	
			Proietti	5,56	
			Asta	5,56	
			Folcando M.	5,56	
			Giordana M.T.	5,56	
			Vigna	5,56	
			Carignano	5,56	
			Gastaldi	5,56	
			Quarzola	5,56	
Glauda	5,56				
2	Transizione al digitale: potenziamento cartelle sociali informatizzate	AREA FAMIGLIE-	Guzzon	7,14	2.210,46 €

OBIETTIVO TITOLO	Valutazione performance organizzativa				
	1	2	3	4	5
Peso attribuito al comportamento					
Comportamento tenuto dal lavoratore nel raggiungimento dell'obiettivo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
100					
Totale obiettivi di risultato	0	0	0	0	0
esito valutazione performance organizzativa	0				

COMPORTAMENTI TENUTI NELL'ATTIVITA' ORDINARIA	Valutazione performance individuale				
	1	2	3	4	5
Peso attribuito al comportamento					
rapporti con l'utenza (interna/esterna)	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
20					
rispetto dei tempi assegnati					
20					
autonomia nello svolgimento del proprio lavoro					
30					
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro					
30					
Totale comportamenti organizzativi	0	0	0	0	0
esito valutazione performance individuale	0				