



AZIENDA SPECIALE DEI COMUNI DEL RHODENSE
PER I SERVIZI ALLA PERSONA

Contratto decentrato integrativo normativo ed economico del personale dell' Azienda speciale Ser.co.p.

Intesa anno 2021

AZIENDA SPECIALE DEI COMUNI DEL RHODENSE PER I SERVIZI ALLA PERSONA

Comuni di Arese, Cornaredo, Lainate, Nerviano, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Rho, Settimo Milanese, Vanzago

Sede legale e sede operativa: via Dei Cornaggia, 33 - 20017 Rho (MI)

Sito web: www.sercop.it **Tel:** 02 93207399 **Fax:** 02 93207317 **P.E.C.:** sercop@legalmail.it

C.F. P.IVA: 0572 8560961 **REA:** MI-1844020

Indice

PARTE 1 – Contrattazione decentrata integrativa normativa ed economica del personale dirigente..... 3

Titolo I - Disposizioni generali 3

Art. 1 - Campo di applicazione 3

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto..... 3

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato..... 3

Titolo II - Trattamento economico e sistema di incentivazione..... 4

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili 4

Art. 5 – Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale..... 4

Art. 6 – Struttura finanziaria del sistema incentivante per il personale Dirigente..... 5

PARTE 2 – Contrattazione decentrata integrativa normativa ed economica del personale non dirigente..... 7

Titolo I - Disposizioni generali 7

Art. 1 - Campo di applicazione 7

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto..... 7

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato..... 7

Titolo II - Trattamento economico e sistema di incentivazione..... 8

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili 8

Art. 5 – Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale..... 8

Art. 6 – Struttura finanziaria del sistema incentivante per il personale non dirigente titolare di Posizione Organizzativa..... 9

Art. 7 – Struttura finanziaria del sistema incentivante per il personale non dirigente privo di Posizione Organizzativa..... 10

Art. 8 – Sistema incentivante 11

Art. 9 – Precisazioni sul sistema incentivante 13

Art. 10 – Meccanismo di perequazione 13

Titolo III - Progressioni economiche orizzontali..... 14

Art. 11 – Progressioni economiche all'interno della categoria 14

Art. 12 – Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali 15

Art. 12 - Norme transitorie e conclusive..... 15

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 17

PARTE 1 – Contrattazione decentrata integrativa normativa ed economica del personale dirigente

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale Ser.co.p. con contratto a tempo indeterminato afferente al CCNL del personale Dirigente delle funzioni locali 2016/2018 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 fa riferimento al periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021.
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 previste dai Contratti Collettivi vigenti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

Titolo II - Trattamento economico e sistema di 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 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
4. Le risorse , determinate ai sensi dell'art. 57 del CCNL del personale dirigente 2016/2019 sono definite come segue:

Riferimento		Risorse Stanziare 2020	Risorse Stimate 2021
Art. 57 CCNL Dirigenza 2016/2018	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti	Euro 37.500 (retribuzione di posizione) Euro 9.375 (retribuzione di risultato)	Euro 37.500 (retribuzione di posizione) Euro 9.375 (retribuzione di risultato)
TOTALE		Euro 46.875,00	Euro 46.875,00

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 per il personale Dirigente

1. Ser.co.p., con Delib. del CdA nr. 1 del CdA del 18/01/2021, ha definito le graduazioni delle posizioni dirigenziali per l'attribuzione della retribuzione di posizione per l'anno 2021, sulla base dei seguenti criteri definiti dalla contrattazione vigente e dalla Delib. CdA nr. 93/2016:

Criteri generali di graduazione	Elementi specifici di graduazione
A. Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate	a) Consistenza delle risorse umane (dipendenti) b) Consistenza delle risorse economiche
B. Complessità gestionale interna ed esterna dell'unità organizzativa assegnata	a) Complessità del quadro normativo b) Complessità del quadro delle relazioni c) Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati d) Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa
C. Responsabilità connessa alla posizione	a) Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D. Strategicità della posizione	a) Strategicità della posizione al raggiungimento degli obiettivi istituzionali e strategici aziendali

In esito a tale graduazione sono state definite le attribuzioni economiche delle singole posizioni dirigenziali per l'anno 2021 sulla base del seguente schema sinottico:

Fascia	Punteggio minimo	Punteggio massimo	Retribuzione di posizione annua	Posizioni dirigenziali allocate nella fascia a seguito di graduazione
A	91	100	25.000 €	
B	81	90	22.500 €	• Direzione produzione
C	71	80	20.000 €	
D	61	70	17.500 €	
E	51	60	15.000 €	• Direzione supporto
F	41	50	12.500 €	

2. Oggetto di incentivazione del personale dipendente dirigente sono i risultati apprezzabili aggiuntivi realizzati da ciascun dirigente e titolare di Posizione Organizzativa rispetto all'attività programmata. La retribuzione di risultato è erogata in ragione della valutazione annuale, espressa in termini percentuali, rapportata alla valutazione massima conseguibile sulla base dei seguenti scaglioni:

FASCIA DI RISULTATO	Limite minimo della fascia (%)	Limite massimo della fascia (%)	Retribuzione di risultato spettante in % della retribuzione di posizione
Fascia 1	80,00%	100,00%	25%
Fascia 2	60,00%	79,99%	20%
Fascia 3	40,00%	59,99%	10%
Fascia 4	0,00%	39,99%	0%

3. Gli eventuali avanzi sui fondi stanziati derivanti da una minore erogazione della Retribuzione di risultato verranno accantonati in conto residui a valere sulle premialità dell'anno successivo.

Rho, lì __17/05/2021__

Per la parte datoriale:

Il legale rappresentante
Primo Mauri

Il Direttore
Guido Ciceri

Per la parte sindacale:

Agostino Vigna - CISL

_Nicola Cavalieri – CGIL FP_____

PARTE 2 – Contrattazione decentrata integrativa normativa ed economica del personale non dirigente

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Campo di applicazione

2. Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale Ser.co.p. con contratto afferente al CCNL del personale non dirigente delle funzioni locali 2016/2018 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

4. Il presente contratto fa riferimento al periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021.
5. 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.
6. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

4. 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.
5. 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.
6. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure previste dai Contratti Collettivi vigenti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

Titolo II - Trattamento economico e sistema di incentivazione

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

5. 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.
6. 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.
7. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
8. Le risorse decentrate, determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL del personale non dirigente 2016/2018, vengono ripartite in conformità all'art. 17 del CCNL 01/04/1999 e nel rispetto degli artt. 33-37 del CCNL 2002-2005, con le seguenti finalità:

Riferimento		Risorse Stanziate 2020	Risorse Stimate 2021
Art. 67 c. 1 CCNL Comparto 2016/2018	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di posizione organizzativa	Euro 54.050,00 (retribuzione di posizione) Euro 13.512,5 (retribuzione di risultato)	Euro 54.050,00 (retribuzione di posizione) Euro 13.512,5 (retribuzione di risultato)
Art. 67 c. 1 CCNL Comparto 2016/2018	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	Euro 30.633,33	€ 27.659,42
TOTALE		Euro 98.195,83	Euro 95.221,92

Art. 5 – Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale

3. 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.

4. 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 per il personale non dirigente titolare di Posizione Organizzativa

1. Con Deliberazione del CdA nr. 2 del CdA del 18/01/2021 sono definite le graduazioni, ai sensi dell'art. 15, co. 2 del CCNL Funzioni Locali, del personale non dirigente e titolare di Posizione organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di posizione, sulla base dei seguenti criteri definiti dalla contrattazione vigente e dalla Delib. CdA nr. 93/2016:

Criteri generali di graduazione	Elementi specifici di graduazione
E. Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate	c) Consistenza delle risorse umane (dipendenti) d) Consistenza delle risorse economiche
F. Complessità gestionale interna ed esterna dell'unità organizzativa assegnata	e) Complessità del quadro normativo f) Complessità del quadro delle relazioni g) Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati h) Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa
G. Responsabilità connessa alla posizione	b) Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
H. Strategicità della posizione	b) Strategicità della posizione al raggiungimento degli obiettivi istituzionali e strategici aziendali

Sulla base di tale graduazione sono state definite le seguenti retribuzioni annue di posizione attribuite alle Posizioni Organizzative Ser.co.p. per il triennio 2021-2023, salve modifiche organizzative o ulteriori esigenze che rendessero necessaria la ridefinizione della graduazione, della pesatura e dell'attribuzione della retribuzione di posizione a una o più Posizioni Organizzative:

Fascia	Punteggio minimo	Punteggio massimo	Retribuzione di posizione	Posizioni Organizzative allocate nella fascia a seguito di graduazione
A+	90	100	15.000,00 €	
A	80	89	12.900,00 €	
B	70	79	10.000,00 €	• Area Disabili; • Servizio risorse umane
C	60	69	8.000,00 €	• Direttore esecuzione contratto RSA
D	50	59	7.000,00 €	• Servizio protezione giuridica
E	40	49	6.350,00 €	• Area Inclusione; • Servizio educativo integrato; • Servizio segreteria organi/housing.

2. Oggetto di incentivazione del personale dipendente non dirigente titolare di Posizione Organizzativa sono i risultati apprezzabili aggiuntivi realizzati da ciascun dirigente e titolare di Posizione Organizzativa rispetto all'attività programmata. La retribuzione di risultato è erogata in ragione della valutazione annuale, espressa in termini percentuali, rapportata alla valutazione massima conseguibile sulla base dei seguenti scaglioni:

FASCIA DI RISULTATO	Limite minimo della fascia (%)	Limite massimo della fascia (%)	Retribuzione di risultato spettante in % della retribuzione di posizione
Fascia 1	80,00%	100,00%	25%
Fascia 2	60,00%	79,99%	20%
Fascia 3	40,00%	59,99%	10%
Fascia 4	0,00%	39,99%	0%

3. Gli eventuali avanzi sui fondi stanziati derivanti da una minore erogazione della Retribuzione di risultato verranno accantonati in conto residui a valere sulle premialità dell'anno successivo.

Art. 7 – Struttura finanziaria del sistema incentivante per il personale non dirigente privo di Posizione Organizzativa

1. Oggetto di incentivazione del personale dipendente non dirigente privo di Posizione Organizzativa sono i risultati apprezzabili aggiuntivi realizzati da ciascuna struttura rispetto all'attività programmata. Le risorse premiali, da distribuirsi tra il/i dipendente/i coinvolti nei singoli progetti, sono individuate come segue:

Area/Servizio	Progetto	Risorse stanziate 2020
Area Minori	Pronto intervento Tutela Minori	€ 4.500,00
	Protocollo avvocati - Tutela Minori	€ 2.400,00
	Progetto referenza dei Poli della Tutela Minori	€ 3.000,00
	Efficienza e responsabilità Sesei	€ 1.000,00
	Progetto "Bruciare i tempi"	€ 500,00
	Referenza servizio tutela minori	€ 2.000,00
Area Disabili	Responsabilità UPG	€ 2.333,33
	Servizio trasporti	€ 1.000,00
Area Inclusione	Servizio Sociale di base Comune di Pero	€ 500,00
	Responsabilità equipe REI /Piano Povertà	€ 600,00
Direzione Produzione	Pacchetto Famiglia	€ 1.500,00
Asili nido	Apertura asilo nido nel mese di luglio	€ 1.200,00
	Coordinamento organizzativo e Sportello all'utenza Asili Nido	€ 700,00
Servizio SAD	Ottimizzazione dell'efficienza del servizio SAD	€ 700,00
Direzione Supporto	Ottimizzazione interventi ufficio risorse umane	€ 2.000,00

	Supporto all'Azienda nel presidio della funzione contabile	€ 2.100,00
	Coordinamento economato/logistica aziendale	€ 2.000,00
Ser.co.p.	Fondo miglioramento efficienza ente	€ 2.600,00
	Totale risorse stanziare	€ 30.633,33

La distribuzione teorica delle risorse premiali tra i dipendenti coinvolti nei singoli progetti (risorse premiali teoriche individuali) avverrà in ragione del criterio di attribuzione associato ex ante a ciascuno di essi. In particolare, si potranno prevedere alternativamente:

- la distribuzione delle risorse sulla base del livello di coinvolgimento del dipendente rendicontato al termine dell'anno su ogni progetto;
- la ripartizione delle risorse premiali complessive in quota uguale per ciascun dipendente coinvolto nel progetto.

Ad esito della distribuzione teorica delle risorse tra i singoli dipendenti si provvederà alla definizione del premio individuale spettante ed erogabile in ragione delle valutazioni individuali di cui all'art. 8, nonché dei criteri e dei meccanismi di cui agli artt. 9 e 10.

Art. 8 – 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, coadiuvato dei coordinatori dei servizi, sulla base delle schede di valutazione condivise con la parte sindacale.
5. Il premio riconosciuto al singolo dipendente è determinato in prima istanza applicando al premio teorico individuale di cui all'art. 7 le percentuali corrispondenti ai diversi range di risultato conseguiti come da tabella seguente:

Risultato in % rispetto al punteggio massimo conseguibile		% delle risorse premiali individuali ex art. 7 attribuite
Minimo	Massimo	
> 90%	100%	100%
> 75%	≤ 90%	90%
> 60%	≤ 75%	75%
0%	≤ 60%	0%

Le percentuali di cui al periodo precedente sono calcolate rapportando il punteggio conseguito dal singolo dipendente nelle schede di valutazione di cui co. 4 del presente articolo con il punteggio massimo conseguibile nelle medesime schede.

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 sei mesi; in caso di assenza per maternità o congedo parentale il periodo minimo di presenza in servizio deve essere pari o superiore a tre mesi.
7. Il premio riconosciuto al singolo dipendente verrà parametrato in ragione della effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento, che deve essere superiore o uguale ai periodi minimi di cui al comma precedente, e al monte ore settimanale contrattualmente definito (part-time/fulltime). 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 alla relativa durata. In caso di ricorso a istituti contrattuali che permettono l'assenza retribuita dal servizio (i.e. aspettative, ...) il periodo di fruizione di detti istituti verrà considerato come assenza, nel caso di accesso ad ammortizzatori sociali (i.e. Cassa integrazione in deroga, ...) il dipendente verrà considerato presente esclusivamente per il monte ore previsto di lavoro e, quindi, non coperto da Cassa integrazione in deroga o da altro ammortizzatore sociale.
8. Dall'applicazione dei commi precedenti alle premialità di cui all'art. 7 deriva che in caso in cui uno o più dipendenti assegnati allo specifico progetto conseguano una valutazione massima e, allo stesso tempo, abbiano garantito la presenza in servizio per 12 mesi a tempo pieno, avranno diritto all'intera premialità individuale. In tal caso la sommatoria delle premialità individuali sarà pari al valore totale della premialità connessa al singolo progetto.
Gli eventuali avanzi a valere sulle risorse premiali complessive stanziare per i progetti di cui all'art. 7, derivanti sia da valutazioni inferiori a quella massima, sia da una presenza in servizio inferiore ai 12 mesi e/o al tempo pieno, verranno assegnati agli altri dipendenti coinvolti nel medesimo progetto che hanno conseguito in sede di scheda di valutazione almeno pari al 90% del punteggio massimo raggiungibile.

9. Gli eventuali ulteriori avanzzi, derivanti dall'impossibilità di assegnare i residui di cui al co. 8 ad altri dipendenti coinvolti sul progetto, sono portati in aumento del progetto denominato "Miglioramento efficienza Ente" di cui all'art. 10.

Art. 9 – 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. Gli avanzzi derivanti dagli obiettivi annullati o non raggiungibili sono portati in avanzo a valere sulle risorse premiali dell'anno successivo.
2. Gli importi relativi alla produttività verranno erogati ai dipendenti entro il mese di luglio successivo alla chiusura dell'anno cui i progetti fanno riferimento.

Art. 10 – 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 progetto "Miglioramento dell'efficienza dell'Ente" viene ripartito tra i dipendenti, sulla base dei criteri di cui all'art. 8 tra i soggetti non coinvolti in alcun progetto di cui all'art. 7.
3. Gli eventuali avanzzi sul progetto "Miglioramento dell'efficienza dell'Ente" sono distribuiti come previsto dall'art. 7, co. 8 del presente accordo. In caso di ulteriori avanzzi, stante l'impossibilità di esaurire tutte le risorse, si procederà all'accantonamento dei residui a valere sulle premialità dell'anno successivo.

Titolo III - Progressioni economiche orizzontali

Art. 11 – 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 con le modalità ed i limiti di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2019, in particolare le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
3. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

Elementi di valutazione per le progressioni orizzontali	Categorie e peso in % di ciascun fattore per le progressioni orizzontali			
	A	B	C	D
Risultati ottenuti, in termini di raggiungimento degli obiettivi e di comportamenti organizzativi, come accertati dalle schede di valutazione	90%	90%	80%	80%
Esperienza acquisita nella specifica categoria e inquadramento professionale, con priorità ai dipendenti che si trovano in una categoria economica più bassa	10%	10%	10%	10%
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione	0%	0%	4%	4%
Strategicità e rilievo della posizione ricoperta per l'Azienda e livello qualitativo delle prestazioni e dei servizi	0%	0%	6%	6%
	100%	100%	100%	100%

4. L'accesso alle procedure per l'attribuzione della progressione è comunque subordinato al raggiungimento di una valutazione complessiva non inferiore al 65% del punteggio massimo conseguibile nella scheda di valutazione, tenuto conto della media dei tre anni precedenti all'anno a cui la progressione è riferita.

Art. 12 – Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali

1. Le parti concordano che in sede successiva verrà condivisa una proposta di quantificazione delle progressioni economiche orizzontali per il quadriennio 2021-2023 che verrà condivisa e approvata separatamente come parte integrante del presente Accordo.
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 01/01/2021 siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi nell'Azienda Speciale Consortile.
4. La valutazione ai fini del riconoscimento della progressione economica orizzontale viene effettuata:
 - a. sulla base della scheda di valutazione relative al triennio precedente a quello di riconoscimento della progressione economica (ciò comporta, a titolo esemplificativo, che le progressioni riconosciute dal 01/01/2021 siano basate sulle valutazioni 2018-2019-2020);
 - b. sulla base della documentazione prodotta dal dipendente medesimo inerente attività di formazione svolte nel corso dell'anno, purché attinenti all'attività ordinariamente svolta.
5. In caso di parità verrà verranno applicati, al fine di individuare il nominativo del dipendente oggetto di progressione orizzontale, i seguenti criteri di priorità da applicare nell'ordine esposto:
 - a. profilo economico-giuridico, con priorità ai profili più bassi;
 - b. anzianità di servizio presso l'Azienda, con priorità al dipendente con maggiore anzianità;
 - c. età anagrafica, con priorità al dipendente con età maggiore.
6. Le parti concordano che il piano pluriennale di crescita con progressioni orizzontali avvenga compatibilmente con le risorse economiche.

Art. 12 - Norme transitorie e conclusive

1. Nelle more di una revisione complessiva del sistema di Misurazione e valutazione che interesserà anche i dipendenti contrattualizzati UNEBA, le parti concordano che per gli anni 2020 e 2021 i dipendenti contrattualizzati UNEBA, qualora ne abbiano i requisiti, possano partecipare al sistema degli incentivi.

2. Il personale contrattualizzato UNEBA con il solo Livello Quadro, ai fini del presente accordo, è parificato al personale di categoria D del CCNL Funzioni Locali cui viene attribuita la Posizione Organizzativa. Per tali dipendenti è prevista l'applicazione totale dell'art. 6 della presente intesa relativamente alla quantificazione della quota di retribuzione connessa a specifiche responsabilità e relativamente alla quantificazione della retribuzione di risultato. A tal fine si precisa che le posizioni interessate sono due, oggetto di graduazione ai sensi della Delib. CdA nr. 93/2016:

Fascia	Punteggio minimo	Punteggio massimo	Retribuzione di posizione	Posizioni di specifiche responsabilità UNEBA allocate nella fascia a seguito di graduazione
A+	90	100	15.000,00 €	
A	80	89	12.900,00 €	• Area Minori/Tutela minori;
B	70	79	10.000,00 €	• Servizio contabilità e bilancio
C	60	69	8.000,00 €	
D	50	59	7.000,00 €	
E	40	49	6.350,00 €	

Per le posizioni di cui al presente comma si applica il medesimo schema incentivante previsto dall'art. 6, co. 3.

Rho, lì __17/05/2021__

Per la parte datoriale:

Il legale rappresentante
Primo Mauri

Il Direttore
Guido Ciceri

Per la parte sindacale:

__Agostino Vigna - CISL__

__Nicola Cavalieri – CGIL FP__

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 dovrà riavviare la trattativa con la delegazione sindacale per riconsiderare e modificare le clausole controverse.

Rho, lì __17/05/2021__

Per la parte datoriale:

Il legale rappresentante
Primo Mauri

Il Direttore
Guido Ciceri

Per la parte sindacale:

__Agostino Vigna - CISL__

__Nicola Cavalieri – CGIL FP____
