



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

INTESA BIENNIO 2019-2020

This block contains two handwritten signatures and a circular official stamp. The stamp is from the "SISTEMA REGIONALE DI ACQUA" (Regional Water System) and specifically mentions "MILANO METROPOLI".

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.....	5
Art. 7 – Sistema incentivante.....	6
Art. 8 – Precisazioni sul sistema incentivante.....	7
Art. 9 – Meccanismo di perequazione	7
Titolo III Progressioni economiche orizzontali.....	8
Art. 10 – Progressioni economiche all'interno della categoria.....	8
Art. 11 – Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali.....	9
Art. 12 - Norma conclusiva	10

FP CGIL
[Signature]

 **FP MILANO METROPOLI**
[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 fa riferimento al periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2020.
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. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, e s.m.i., 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 ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa.
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 67 CCNL del 21/05/2018 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
4. Le risorse decentrate, determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 come da prospetto allegato, 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:

Rif. CCNL 2016-2018	RIFERIMENTO	RISORSE STANZIATE 2019	RISORSE STANZIATE 2020
Art. 67 c. 1	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	Euro 24.700,00	Euro 28.133,33
Art. 67 c. 1	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di posizione organizzativa	Euro 82.291,67 (retribuzione di posizione)	Euro 51.550,00 (retribuzione di posizione)
		Euro 20.572,92 (retribuzione di risultato)	Euro 12.887,50 (retribuzione di risultato)
TOTALE		Euro 127.564,59	Euro 92.570,83

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 premiali, da distribuirsi tra il/i dipendente/i coinvolti nei singoli progetti, sono individuate come segue:

Area	Obiettivo	2019		2020	
		Risorse stanziare	Personale coinvolto	Risorse stanziare	Personale coinvolto
Tutela minori	Pronto intervento Tutela Minori	4.500,00	13	4.500,00	13
Tutela minori	Protocollo avvocati - Tutela Minori	4.500,00	14	3.000,00	9
Tutela minori	Progetto referenza dei Poli della Tutela Minori			2.400,00	4
Tutela minori	Progetto "Bruciare i tempi"			500,00	1
Tutela minori	Ottimizzazione interventi penale minorile	500,00	1		
Tutela minori	Referenza servizio tutela minori	2.000,00	1	2.000,00	1
UPG/supporto	Servizi accessori/amministrativi ASA	700,00	2		
UPG	Coordinamento	700,00	1		
UPG	Coordinamento/Presidio servizio			2.333,33	5
Assistenza domiciliare	Ottimizzazione dell'efficienza del servizio SAD	1.000,00	2	700,00	1
Educativa scolastica	Efficienza e responsabilità Sesei	1.000,00	2	1.000,00	2
Asilo nido	Coordinamento organizzativo e Sportello all'utenza Asili Nido	700,00	1	700,00	1
Asilo nido	Apertura asilo nido nel mese di luglio	1.200,00	4	1.200,00	4
Servizio sociale	Servizio Sociale di base Comune di Pero			500,00	2
Servizio sociale	Fondo miglioramento servizio sociale	2.800,00	7		
REI/Piano Povertà	Responsabilità equipe REI /Piano Povertà	500,00	1	600,00	1
Supporto	Ottimizzazione interventi ufficio risorse umane	2.000,00	1	2.000,00	1
Supporto	Supporto all'Azienda nel presidio della funzione contabile			2.100,00	3
Supporto	Coordinamento servizio economato/logistica			2.000	1
Obiettivo Aziendale	Fondo miglioramento efficienza ente	2.600,00	45	2.600,00	43
TOTALE		24.700,00		28.133,33	

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. 7, nonché dei criteri e dei meccanismi di cui agli artt. 8 e 9 del presente.



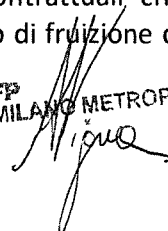
Art. 7 – Sistema incentivante

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 generale, coadiuvato dai 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. 6 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. 6 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, FIS, ...) 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. 6 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 stanziati per i progetti di cui all'art. 6, 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 il 90% del punteggio massimo raggiungibile.

9. Gli eventuali ulteriori avanzi, 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 "Fondo miglioramento efficienza Ente" di cui all'art. 9.

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. Gli avanzi 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. 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 progetto "Miglioramento dell'efficienza dell'Ente" viene ripartito tra i dipendenti, sulla base dei criteri di cui all'art. 7, tra i soggetti non coinvolti in alcun progetto di cui all'art. 6.
3. Gli eventuali avanzi sul progetto "Miglioramento dell'efficienza dell'Ente" sono distribuiti come previsto dall'art. 7, co. 8 del presente accordo. In caso di ulteriori avanzi, 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. 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 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%	5%	4%	4%
Strategicità e rilievo della posizione ricoperta per l'Azienda e livello qualitativo delle prestazioni e dei servizi	0%	5%	6%	6%

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. 11 – Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali

1. Nelle more di una complessiva revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale, previsto con decorrenza 01/01/2021, e che coinvolgerà anche il sistema di incentivazione tramite progressione economica, per l'anno 2020, un piano annuale di crescita delle progressioni orizzontali, compatibile con le risorse economiche, che prevede:

Livelli	Anno 2020
D	3
C	1
B	0
A	0

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 della sottoscrizione del contratto integrativo relativo all'anno a cui si riferiscono le procedure, 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 relativa all'anno precedente a quello di riconoscimento della progressione economica (ciò comporta, a titolo esemplificativo, che le progressioni riconosciute dal 01/01/2019 siano basate sulla scheda relativa all'esercizio 2018);
 - 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.



FP
MILANO METROPOLI



Art. 12 - Norme transitorie e conclusive

1. Nell'ambito della revisione complessiva del sistema di cui all'art. 11 che interesserà anche i dipendenti contrattualizzati UNEBA, le parti concordano che per gli anni 2019 e 2020 i dipendenti contrattualizzati UNEBA, qualora ne abbiano i requisiti, possano partecipare al sistema degli incentivi, ~~e delle progressioni~~. *in attesa dell'accordo sugli incentivi*
2. Ai fini di cui al Titolo III, i dipendenti CCNL UNEBA concorreranno ~~alle progressioni~~ secondo le regole dei livelli del CCNL Funzioni locali in ragione del seguente prospetto di conciliazione:

Categorie CCNL Enti Locali	Livelli CCNL UNEBA
D	Livello 1° Livello 2° Livello 3° super
C	Livello 3° Livello 4° Super
B	Livello 4° Livello 5° super Livello 5°
A	Livello 6° super Livello 6° Livello 7°

3. In caso di accesso alle progressioni i dipendenti contrattualizzati UNEBA matureranno un incremento stipendiale, da inserire nel cd. superminimo da erogare per ogni mensilità prevista dal contratto, pari al 5% del trattamento minimo retributivo mensile definito dal CCNL vigente.

4. Il personale contrattualizzato UNEBA con Livello Quadro, ai fini del presente accordo, è parificato al personale di categoria D del CCNL Funzioni Locali cui viene attribuita la Posizione Organizzativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

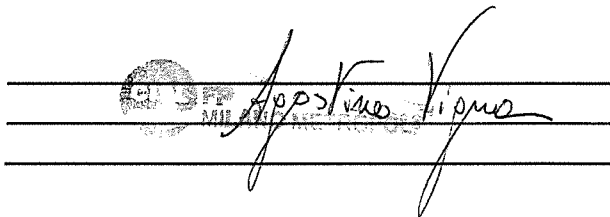
Rho, lì 22/06/2020

Per la parte datoriale:

Il Rappresentante Legale Ser.co.p. (Sig. Primo Mauri)

Il Direttore generale Ser.co.p (Sig. Guido Ciceri)

Per la parte sindacale:



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

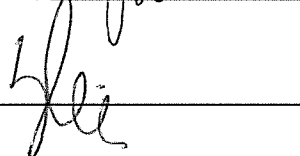
L'Azienda Speciale Consortile Ser.co.p e le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi danno atto che la stessa sarà sottoposta all'esame del revisore unico dell'Azienda Speciale Consortile e del Consiglio di Amministrazione, e che in caso di parere sfavorevole la delegazione datoriale dovrà riavviare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

Per la parte datoriale:

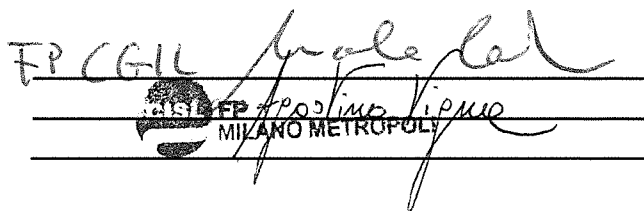
Il Rappresentante Legale Ser.co.p. (Sig. Primo Mauri)



Il Direttore generale Ser.co.p (Sig. Guido Ciceri)



Per la parte sindacale:



SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2019 (PAGATI 2020) - DECLINAZIONE OBIETTIVI DI FUNZIONAMENTO

PROGETTO	IMPORTO	OBIETTIVO	NR. DIPENDENTI PARTECIPANTI	CRITERIO DI PARTECIPAZIONE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLA PREMIALITA' (in caso di raggiungimento dell'obiettivo)
Pronto intervento Tutela Minori	€ 4.500,00	Garantire il presidio del servizio di reperibilità telefonica della Tutela Minori durante la settimana a partire dalla chiusura degli uffici fino alle 22.00	13	Tutte gli operatori del servizio tutela minori che prestano il servizio di pronto intervento (tranne Michela Testa)	La ripartizione avviene in base alle settimane di servizio effettivamente prestate secondo la turnazione a rotazione fissata. Il compenso relativo al presente progetto viene distribuito esclusivamente sulla base dell'effettiva presenza.
Protocollo avvocati - Tutela Minori	€ 4.500,00	Garantire l'implementazione del protocollo operativo finalizzato al miglioramento della qualità dei rapporti con gli avvocati delle famiglie, nell'interesse della migliore tutela del minore. Il progetto consente una condivisione con avvocati delle progettualità finalizzata alla sua migliore attuazione	14	Tutti gli operatori della Tutela Minori	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio e di percentuali di ripartizione definite dall'azienda proporzionate all'impegno previsto nel progetto di ciascun dipendente coinvolto
Servizi accessori ASA	€ 700,00	Impiego delle operatrici non prevalente per lo svolgimento di servizi di supporto connessi alla funzione amministrativa	2	Dipendente individuato dall'Azienda	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Ottimizzazione dell'efficienza del servizio SAD	€ 1.000,00	Garantire il presidio del servizio SAD con assunzione di specifiche responsabilità in direzione di un efficientamento del	2	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di responsabilità sul SAD	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Efficienza e responsabilità Sesei	€ 1.000,00	Garantire il presidio di specifici ambiti di responsabilità connesse al servizio Sesei	2	Dipendenti individuati dall'Azienda assegnati al Sesei	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Responsabilità UPG	€ 700,00	Gestione economica-amministrativa dei casi in carico al servizio con assunzione di specifiche responsabilità	1	Dipendenti individuati dall'Azienda operativi su UPG	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Fondo miglioramento servizio sociale	€ 2.800,00	Garantire il riconoscimento del contributo degli assistenti sociali all'efficacia ed efficienza del SSB		Assistenti sociali a tempo indeterminato operativi sul Servizio Sociale di Base dei Comuni	Suddivisione tra tutti gli assistenti sociali a tempo indeterminato in relazione all'esito della scheda di valutazione annuale
Fondo miglioramento efficienza ente	€ 2.600,00	Garantire il riconoscimento del contributo dei dipendenti all'efficienza e all'efficacia dell'Azienda	circa 45 dipendenti	Dipendenti che non sono già assegnatari di un budget per incentivare la realizzazione di obiettivi specifici (ad eccezione dell'obiettivo nido luglio)	Distribuzione proporzionale dell'intera quota in relazione all'esito della scheda di valutazione
Apertura asilo nido nel mese di luglio	€ 1.200,00	Consentire l'apertura dell'asilo nido del mese di luglio (oltre le 42 settimane previste contrattualmente) mediante l'impiego degli operatori in servizio in modo tale da mantenere la continuità educativa nei rapporti con i bambini		Tutto il personale educativo asili di Iainate e arese secondo le disposizioni dei rispettivi accordi	Distribuzione di una quota di € 100 a settimana in relazione alle settimane di effettiva presenza nel corso del mese di luglio
Ottimizzazione interventi penale minorile	€ 500,00	Presidiare le attività volte all'ottimizzazione del percorso degli interventi del penale minorile	1	Dipendente individuato dall'Azienda	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Coordinamento organizzativo e Sportello all'utenza Asili Nido	€ 700,00	Garantire un riferimento organizzativo presso gli asili nido finalizzato al miglioramento dei rapporti con le famiglie degli utenti	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di riferimento degli Asili Nido	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Responsabilità equipe REI /Piano Povertà	€ 500,00	Garantire il presidio dell'equipe degli assistenti sociali assegnati al REI/Piano Povertà	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di coordinamento del servizio risorse umane	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Referenza servizio tutela minori	€ 2.000,00	Garantire un ruolo di referenza e di co-coordinamento del servizio Tutela Minori	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di responsabilità specifiche sulla Tutela Minori	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Ottimizzazione interventi ufficio risorse umane	€ 2.000,00	Garantire il presidio del servizio risorse umane e delle connesse responsabilità	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di coordinamento del servizio risorse umane	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio

RISORSE TOTALI

€ 24.700,00

Rho, 22/06/2020

Per Ser.co.p. Presidente

Direttore Generale

Primo Mauri

Guido Ciceri

Per le OO.SS.

FP Cgil

CISL FP MILANO METROPOLI

Apollonio

Vignolo

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020 (PAGATI 2021) - DECLINAZIONE OBIETTIVI DI FUNZIONAMENTO

PROGETTO	IMPORTO	OBIETTIVO	NR. DIPENDENTI PARTECIPANTI	CRITERIO DI PARTECIPAZIONE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLA PREMIALITA' (in caso di raggiungimento dell'obiettivo)
Pronto intervento Tutela Minori	€ 4.500,00	Garantire il presidio del servizio di reperibilità telefonica della Tutela Minori durante la settimana a partire dalla chiusura degli uffici fino alle 22.00	13	Tutte gli operatori del servizio tutela minori che prestano il servizio di pronto intervento.	La ripartizione avviene in base alle settimane di servizio effettivamente prestate secondo la turnazione a rotazione fissata. Il compenso relativo al presente progetto viene distribuito esclusivamente sulla base dell'effettiva presenza.
Protocollo avvocati - Tutela Minori	€ 3.000,00	Garantire l'implementazione del protocollo operativo finalizzato al miglioramento della qualità dei rapporti con gli avvocati delle famiglie, nell'interesse della migliore tutela del minore. Il progetto consente una condivisione con avvocati delle progettualità finalizzata alla sua migliore attuazione	9	Operatori della Tutela Minori individuati	Distribuzione in misura uguale a tutti gli operatori interessati
Progetto referenza dei Poli della Tutela Minori	€ 2.400,00		4		Distribuzione in misura uguale a tutti gli operatori interessati
Ottimizzazione dell'efficienza del servizio SAD	€ 700,00	Garantire il presidio del servizio SAD con assunzione di specifiche responsabilità in direzione di un efficientamento del servizio	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di responsabilità sul SAD	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Efficienza e responsabilità Sesei	€ 1.000,00	Garantire il presidio di specifici ambiti di responsabilità connesse al servizio Sesei	2	Dipendenti individuati dall'Azienda assegnati al Sesei	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Responsabilità UPG	€ 2.333,33	Gestione economica-amministrativa dei casi in carico al servizio con assunzione di specifiche responsabilità	5	Dipendenti individuati dall'Azienda operativi su UPG	Ripartizione % in ragione del differente livello economico e giuridico e delle specifiche responsabilità assunte sul servizio UPG (nr. 1 cat. D - 30%; nr. 2 cat. C - 20% cad. ; nr. 2 cat. B 15% cad.), in proporzione a presenza e valutazione
Servizio Sociale di base Comune di Pero	€ 500,00	Rafforzare il lavoro di equipe e incentivare il miglioramento continuo degli Assistenti Sociali operativi presso il Comune di	2	Assistenti sociali a tempo indeterminato operativi sul Servizio Sociale di Base del Comune di Pero	Suddivisione tra tutti gli assistenti sociali a tempo indeterminato in relazione all'esito della scheda di
Apertura asilo nido nel mese di luglio	€ 1.200,00	Consentire l'apertura dell'asilo nido del mese di luglio (oltre le 42 settimane previste contrattualmente) mediante l'impiego degli operatori in servizio in modo tale da mantenere la continuità educativa nei rapporti con i bambini	4	Tutto il personale educativo asili di Iainate e arese secondo le disposizioni dei rispettivi accordi	Distribuzione di una quota di € 100 a settimana in relazione alle settimane di effettiva presenza nel corso del mese di luglio
Progetto "Bruciare i tempi"	€ 500,00	Presidiare le attività volte all'ottimizzazione del percorso degli interventi del penale minorile	1	Dipendente individuato dall'Azienda	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Coordinamento organizzativo e Sportello all'utenza Asili Nido	€ 700,00	Garantire un riferimento organizzativo presso gli asili nido finalizzato al miglioramento dei rapporti con le famiglie degli utenti	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di referenza degli Asili Nido	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Responsabilità equipe REI /Piano Povertà	€ 600,00	Garantire il presidio dell'equipe degli assistenti sociali assegnati al REI/Piano Povertà	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di coordinamento	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Referenza servizio tutela minori	€ 2.000,00	Garantire un ruolo di referenza e di co-coordinamento del servizio Tutela Minori	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di responsabilità specifiche sulla Tutela Minori	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Ottimizzazione interventi ufficio risorse umane	€ 2.000,00	Garantire il presidio del servizio risorse umane e delle connesse responsabilità	1	Dipendente individuato dall'Azienda con funzioni di coordinamento del servizio risorse umane	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Supporto all'Azienda nel presidio della funzione contabile	€ 2.100,00	Garantire il supporto al servizio contabilità nel corso del primo trimestre 2020	3	Dipendenti individuati dall'Azienda	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Coordinamento economato/logistica aziendale	€ 2.000,00	Garantire il presidio del servizio e delle connesse responsabilità	1	Dipendente individuato dall'Azienda	In ragione della valutazione finale e della presenza in servizio
Fondo miglioramento efficienza ente	€ 2.600,00	Garantire il riconoscimento del contributo dei dipendenti all'efficienza e all'efficacia dell'Azienda	circa 43 dipendenti	Dipendenti che non sono già assegnatari di un budget per incentivare la realizzazione di obiettivi specifici (ad eccezione dell'obiettivo nido luglio)	Distribuzione proporzionale dell'intera quota in relazione all'esito della scheda di valutazione

RISORSE TOTALI
€ 28.133,33

Rho, 22/06/2020

Per Ser.co.p.

Presidente

Direttore Generale

Primo Mauri

Per le OO.SS.

Guido Cicchi

FP CGIL
CISL FP
MILANO METROPOLI
10/03/2020