ALLEGATO 1

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

INTESA ANNO 2018

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

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

Art. 3 Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II

SISTEMA D'INCENTIVAZIONE

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

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

Art. 6 Struttura finanziaria del sistema incentivante

Art. 7 Sistema incentivante

Art. 8 Precisazioni sul sistema incentivante

Art. 9 Meccanismo di perequazione

TITOLO III

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 10. Progressioni economiche all'interno della categoria

Art. 11. Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali

Art. 12. Norma conclusiva

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 concerne si riferisce al periodo 1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2017 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

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. 5 e 6 del CCNL 01/04/1999, e s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA D'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 di cui all'articolo 31, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.

4. Le risorse decentrate, determinate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004 come da prospetto allegato, vengono ripartite in conformità all'art.17 del CCNL 1998-2001 e nel rispetto degli artt. 33-37 del CCNL 2002-2005, con le seguenti finalità:

ART.	CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art. 17 c. 2 lett. a	01/04/1999	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 24.200,00
Art. 17 c. 2 lett. c	01/04/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione ai titolari di posizione organizzativa	€ 66.400,00 oltre quota variabile
		TOTALE	€ 88.300,00

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

1. Oggetto di incentivazione sono i risultati apprezzabili aggiuntivi realizzati da ciascuna struttura rispetto all'attività programmata, le risorse per l'incentivazione sono individuate come segue:

Pronto intervento tutela minori	€ 4.500,00
Protocollo intesa servizio tutela - avvocati	€ 4.500,00
Servizi accessori asa	€ 700,00
Ottimizzazione ed efficienza servizi (Servizio Assistenza Anziani e Minori)	€ 2.000,00
Coordinamento Ssb/Sia	€ 1.500,00
Ottimizzazione servizio penale minorile	€ 400,00
Progetto #OIP	€ 700,00
Servizio Upg	€ 700,00
Potenziamento competenze servizi contabili	€ 700,00
Progetto Rica	€ 700,00
Fondo miglioramento efficienza SSBase	€ 2.800,00
Apertura Asilo Nido mese di luglio	€ 2.400,00
Fondo miglioramento efficienza Ente	€ 2.600,00
	€ 24.200,00

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 prestazione viene effettuata dal Direttore dell'Azienda Speciale Consortile sulla base delle schede di valutazione condivise con la parte sindacale.

5. Il premio riconosciuto al singolo dipendente è determinato sulla base dei seguenti criteri:

   - parametro di categoria

   -

Categoria	Parametro
D	150
C	125
B	110

   - valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi:

     - valutazione fino al 60% del punteggio max raggiungibile ⇒ 0%
     - valutazione da 60,1% a 75% del punteggio max raggiungibile ⇒ 75%
     - valutazione da 75,1% a 90% del punteggio max raggiungibile ⇒ 90%
     - valutazione da 90,1% a 100% del punteggio max raggiungibile ⇒ 100%

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 mesi sei; in caso di interdizione anticipata per maternità e congedo di maternità il predetto limite di mesi sei è ridotto a tre.

7. Gli eventuali avanzi derivanti o da valutazione inferiore al minimo stabilito o da un servizio effettivo inferiore a sei mesi verranno attribuiti agli altri dipendenti del medesimo progetto che hanno conseguito in sede di valutazione almeno il 90% del punteggio massimo raggiungibile, i quali potranno raggiungere in scala parametrale il 130% del fondo individuale.

8. Gli eventuali ulteriori avanzi sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Azienda Speciale Consortile dell'anno successivo.

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.

2. Gli importi relativi alla produttività verranno erogati ai dipendenti valutati positivamente entro il mese di luglio.

3. Per i dipendenti con rapporto di lavoro "part-time" l'importo di produttività è riparametrato alla percentuale di "part-time". 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 ai relativi periodi.

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 miglioramento delle performance dell'Ente viene ripartito tra i dipendenti a cui non sono stati assegnati budget per monetizzare la realizzazione di obiettivi specifici.

3. I risparmi relativi al budget per obiettivi specifici sono distribuiti tra i dipendenti per i quali non sono previsti obiettivi all'interno del budget legato al miglioramento dell'efficienza Ente fino ad una capienza massimo del budget stesso pari ad euro 1.950,00.

4. Gli eventuali ulteriori avanzi sono accumulati in un fondo per l'anno successivo

TITOLO III

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 nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 01/04/1999.

3. In applicazione dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

   a) per i passaggi a tutte le posizioni economiche della categoria A:

   - risultati ottenuti
   - prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione
   - qualità delle prestazioni individuali
   - esperienza acquisita
   - impegno

   b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria B e C:

   - risultati ottenuti prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione

- qualità delle prestazioni individuali
- esperienza acquisita
- impegno

c) per i passaggi alla seconda posizione economica ed ulteriori, successive ai trattamenti tabellari iniziali della categoria B e C:

- risultati ottenuti
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di riorganizzazione
- impegno
- qualità delle prestazioni individuali

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per tutte le progressioni della categoria D:

- si prendono in esame i quattro punti previsti alla lettera c), tenendo conto anche:

  - del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, in relazione soprattutto ai rapporti con l'utenza;

  - del grado di coinvolgimento del lavoratore nei processi lavorativi, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

  - dello spirito di iniziativa individuale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

4. La valorizzazione dei criteri sopra riportati ai fini del riconoscimento della progressione avverrà secondo i criteri di cui alle schede allegate al Contratto Decentrato Integrativo 2012, a cui si rinvia, che tengono conto degli elementi di valutazione di cui alle schede di valutazione dei risultati e delle prestazioni concertate ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL 31/3/1999.

5. Per esperienza acquisita si intende l'anzianità di servizio maturata nell'Azienda Speciale Consortile. I periodi di aspettativa non retribuita non verranno considerati ai fini del calcolo dell'anzianità.

6. L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione della progressione è comunque subordinato al raggiungimento di una valutazione complessiva non inferiore al 65%, tenuto conto della media dei due anni precedenti all'anno a cui la progressione è riferita.

Art. 11

Precisazioni sulle progressioni economiche orizzontali

1. Nel Triennio 2017 - 2019 verrà effettuato un piano pluriennale di crescita con progressioni orizzontali, compatibile con le risorse economiche, che prevede:

livelli	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
B			
C	1	1	
D	4	3	3

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 primo gennaio dell'anno a cui si riferiscono le selezioni, siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a venticinque mesi nell'Azienda Speciale Consortile.

4. La valutazione ai fini del riconoscimento della progressione economica orizzontale viene effettuata sulla base della scheda di valutazione relativa all'anno precedente a quello di riconoscimento della progressione economica (es. progressione riconosciuta dal 01/01/2018 scheda di valutazione relativa all'anno 2017).

5. In caso di parità verrà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

6. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Art. 12

Norma conclusiva

1. Le parti concordano che si realizzerà in un triennio, dal 2017 al 2019, un piano pluriennale di crescita con progressioni orizzontali compatibile con le risorse economiche.

Letto, confermato e sottoscritto.
Rho, lì _____

Per la parte datoriale:

Il Direttore Azienda Speciale Consortile Ser.co.p (Dr. 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 deve riavviare la trattativa con la delegazione sindacale per riconsiderare e modificare le clausole controverse.

Letto, confermato e sottoscritto.
Rho, lì _____

Per la parte datoriale.

Il Direttore Azienda Speciale Consortile Ser.co.p (Dr. Guido Ciceri) _____

Per la parte sindacale: _____

_____

DOCUMENTO SOTTOSCRITTO IN ORIGINALE AGLI ATTI

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2018 (pagato nel 2019) - DECLINAZIONE OPERATIVA DEI PROGETTI

ALLEGATO 2

progetto	importo progetto	0biettivo	n. partecipanti	quota di contribuzione	indicatori di risultato
Pronto intervento tutela minori	€ 4.500,00	le disposizioni generali relative al progetto sono contenute nella del. Cda n.__ del_____; il progetto prevede l'erogazione di un importo lordo pari a € 68 per ogni dipendente per ogni settimana di intervento prestata secondo le modalità stabilite con la citata delibera.	tutti gli operatori del servizio tutela minori	la ripartizione avviene in base alle settimane di servizio effettivamente prestate secondo la turnazione a rotazione fissata. Non si applicano a tale progetto le disposizioni di cui all'art. 7 comma 6 dell'accordo decentrato: il compenso relativo al	effetiva disponibilità e fruibilità del servizio di pronto intervento
Protocollo intesa servizio tutela - avvocati	€ 4.500,00	implementazione del protocollo operativo finalizzato al miglioramanto 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	5% 5% 5% 5% 5% 5% 5% 32,5% 32,5%	numero di incontri aggiuntivi previsti per la realizzazione degli obiettivi del protocollo
Servizi accessori asa	€ 700,00	impiego delle operatrici non prevalente per lo svolgimento di servizi di supporto connessi alla funzione amministrativa	2	50 50	
ottimizzazione ed efficienza servizio SAD	€ 1.000,00		1	100%	
efficienza responsabilità Sesei	€ 1.000,00		2		
ottimizzazione servizio penale minorile	€ 400,00		1		
coordinamento SSB/SIA	€ 1.500,00	La costituzione di un coordinamento di zona degli assistenti sociali (comunali e Sercop) è finalizzato ad un miglioramento delle prassi operative attraverso il confronto e la conoscenza	1	100%	
progetto oltreiperimetri	€ 700,00		1	100%	
responsabilità UPG	€ 700,00		1	100%	
potenziamento competenze servizi contabili	€ 700,00				
progetto Rica	€ 700,00				
fondo miglioramento efficienza servizio sociale	€ 2.800,00		tutti gli assistenti sociali a tempo indeterminato secondo la rispondenza agli obiettivi degli enti a cui sono assegnati	divisione in parti proporzionali tra tutti gli assistenti sociali a tempo indeterminato in relazione all'esito della scheda di valutazione annuale	
fondo miglioramento efficienza ente	€ 2.600,00		coloro che non sono già assegnatari di un budget per incentivare la realizzazione di obiettivi specifici (ad eccezione dell'obiettivo nido luglio)	distribuzione prpoporzionale dell'intera quota in relazione all'esito della scheda di valutazione	
apertura asilo nido nel mese di luglio	€ 2.400,00	consentire l'apertura dell'asilo nido del mese di luglio (pur oltrele 42 settimane) mediante l'impiego degli operatori in servizio in modo da mantenere la continuità educativa nei rapproti con i bambini	7	distribuzione di una quota di € 100 a settimana in relazione alle settimane di effettiva presenza nel corso del mese di luglio	
TOTALE	€ 24.200,00				