



C.I.S.A.P.



CONSORZIO INTERCOMUNALE  
DEI SERVIZI ALLA PERSONA  
Comuni di Collegno e Grugliasco

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla stipula approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 22/11/2016, nonché dell'esito positivo del controllo da parte del Revisore sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione con i vincoli di bilancio in essere per gli esercizi interessati, espresso con verbale n. 14/2016 in data 22 novembre 2016,

il giorno 1/12/2016 ha avuto luogo l'incontro tra:

### il C.I.S.A.P.

nella persona del suo Direttore Generale Dr. Mauro Perino

### le R.S.U.

nelle persone dei Sigg.i

Antoni Irene

ASSENTE

Benedetto Maria Grazia

PRESENTE

Chiatellino Erika

PRESENTE

Rosina Valentina

PRESENTE

### i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

C.G.I.L. F.P.

Sig. Franca Soffietti PRESENTE

FIST CISL

ASSENTE

U.I.L.

ASSENTE

DICCAP – DIPARTIMENTO ENTI LOCALI

ASSENTE

COORDINAMENTO

SINDACALE AUTONOMO

ASSENTE

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente contratto collettivo decentrato integrativo per i lavoratori del C.I.S.A.P. relativo all'anno 2016 dando atto che:

il Contratto Integrativo Aziendale concerne l'anno 2016 e comunque produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo contratto integrativo. Gli aspetti di tipo economico e normativo decorrono 1.1.2016

Via Leonardo da Vinci, 135 - 10095 GRUGLIASCO (TO)

http: [www.cisap.to.it](http://www.cisap.to.it) E-mail: [cisap@cisap.to.it](mailto:cisap@cisap.to.it) ☎ 011/403 71 21 fax 011/411 02 96

Partita IVA n° 07477280015 - C.F.95546580010

R:\Lettere 2016\PERSONALE\FONDO RISORSE DECENTRATE 2016\contratto dec int pers non dirig\Dot.CONTRATTO\_aziendale.doc  
creato il 30/11/2016 12:20:00 totale pagine n° 9

## Ripartizione del fondo delle risorse per l'anno 2016

Premesso che l'Ente ha determinato il fondo delle risorse decentrate anno 2016 con determinazione del Direttore Generale n. 124 del 18/10/2016 come segue:

### PARTE STABILE

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016 (ccnl 31/7/2009 - biennio 2008/2009)			DESTINAZIONE DELLE RISORSE		
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	IMP. PARZ.	IMP. TOT	FONDO STABILE	IMP. TOT	
art. 15 c. 1 ccnl 1/4/99 lett. a)		28.170,00	F. Progressioni	38.096,88	
art. 15 c. 1 ccnl 1/4/99 lett. b) Risorse aggiuntive anno 1998		7.316,00	F. Posiz. Organiz	28.142,84	
art. 15 c. 1 ccnl 1/4/99 lett. g) Led 1998 destinato		10.994,00	F. Inden. Comp.	20.430,00	
art. 15 c.1 ccnl 1/4/99 lett. h) Indennità ex-art. 37 c. 4 (dest. anno 1998)		2.324,00			
art. 15 c. 1 ccnl 1/4/99 lett. j) 0.52 % del m.s. 1997		3.308,00			
art. 15 c. 1, lett l) ccnl 1/4/99 – risorse del personale trasferito		2.706,00			
art. 14, c. 4 ccnl 1/4/99 (3% fondo straordinario anno 1999)		660,00			
ccnl del 5.10.2001 art. 4 c. 1 1,1% del m.s. 1999		7.126,00			
ccnl del 5.10.2001 art. 4 c. 2 RIA ed ass. ad pers. dal 1/1/2000 al 31/12/2002					
(a valere su fondo 2003)		1.408,00			
<b>IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003 (Art. 31 c.2 CCNL 02/05)</b>	<b>A)</b>	<b>64.012,00</b>			
art. 32 c. 1 ccnl 22.1.04 0,62% monte salari 2001 (758.750,57)		4.704,00			
art. 32 c. 2 ccnl 22.1.04 0,50% monte salari 2001 (758.750,57)		3.794,00			
art. 4, comma 1, ccnl 9.5.06 0,50% monte salari (800.452,00)		4.002,26			
art. 8, comma 2, ccnl 11.4.08 0,6% monte salari 2005 (756.349,00)		4.538,00			
<b>INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL</b>	<b>B)</b>	<b>17.038,26</b>			
art. 29 e dich. congiunta n. 14 ccnl 22/1/2004 e n. 1 ccnl 31/7/09: differenziale relativo alle posizioni di sviluppo. Quota da imputare a bilancio		4.612,44			
CCNL 22/1/2004 02-03 regime 01.01.2003	2.083,40				
CCNL 09/5/2006 04-05 regime 31.12.2005	927,49				
CCNL 11/4/2008 06-07 regime 01.02.2007	963,3				
CCNL 31/7/2009 08-09 regime 01.01.2009	638,25				
art. 15, c. 5 ccnl 1/4/99 aumenti dotazione organica 2000/2003 (da fondo 2004)		2.706,00			
art. 4 c. 2 ccnl del 5.10.2001 RIA ed Ass. ad pers. dal 1/1/2003		5.716,78			
<b>ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>C)</b>	<b>13.035,22</b>			
<b>TOTALE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>A)+B)+C)</b>	<b>94.085,48</b>			
<b>DECURTAZIONE STRUTTURALE PARTE STABILE</b>		<b>-6.386,56</b>			
<b>FONDO STABILE 2016</b>		<b>87.698,92</b>	<b>Totale</b>	<b>86.669,72</b>	<b>1.029,20</b>

EC  
  
 Rep  
 MR

**PARTE VARIABILE:**

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016 (ccnl 31/7/2009 - biennio 2008/2009)		
RISORSE VARIABILI		IMP. TOT
art. 15, c. 5 ccnl 1/4/99 - Nuovi servizi o riorganizz.		19.224,05
Integrazione 1,2% (art. 15, c. 2 ccnl 1/4/99) 1,2% su m.s. 1997: € 5.927.472,65		7.634,00
art. 15, c. 1, lett. d) - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione		0
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE</b>		<b>26.858,05</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE art. 14 c. 1 CCNL 98-01</b>		<b>a consuntivo</b>
<b>DECURTAZIONE STRUTTURALE PARTE VARIABILE</b>		<b>-1.668,25</b>
<b>FONDO VARIABILE 2016</b>		<b>25.189,80</b>

**SINTESI FONDO 2016**

<b>SINTESI COSTITUZIONE FINALE FONDO 2016</b>		
<b>FONDO RISORSE FISSE al netto decurtazioni</b>		<b>87.698,92</b>
<b>FONDO RISORSE VARIABILI al netto decurtazioni</b>		<b>25.189,80</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>112.888,72</b>

In assenza di nuove e specifiche definizioni dei futuri Contratti Collettivi Nazionali per le Regioni e le Autonomie Locali, per le risorse dell'anno 2016, le parti concordano quanto segue:

*1. Fondo Specifiche Responsabilità*

Le parti confermano l'utilizzo del Fondo per le Specifiche Responsabilità pari a Euro 6.500,00 secondo quanto segue:

- 1 categoria C **max Euro 1.100,00**  
per l'esercizio di supporto amministrativo e contabile per il controllo di gestione alle Aree Organizzative Adulti in difficoltà, provvidenze economiche e accesso, Anziani e Disabili e Minori e loro Famiglie; nonché il coordinamento delle azioni e degli obiettivi dell'area Risorse e Staff;
- 1 categoria D **max Euro 1.300,00**  
per l'esercizio del coordinamento delle attività del progetto Disabili nell'ambito del Servizio sociale a rilievo sanitario distrettuale afferente all'Area organizzativa Anziani e Disabili;
- 1 categoria D **max Euro 1.300,00**  
per l'esercizio del coordinamento delle attività del progetto Anziani nell'ambito del Servizio sociale a rilievo sanitario distrettuale afferente all'Area organizzativa Anziani e Disabili;

EC  




• 1 categoria D **max Euro 1.300,00**  
per l'esercizio del coordinamento delle attività del progetto Minori nell'ambito del servizio sociale centrale afferente l'Area organizzativa Minori e loro Famiglie;

• Economo dell'ente **max Euro 1.500,00**  
per l'espletamento dell'incarico di economo del Consorzio e incaricato di riscossioni e pagamenti su patrimonio tutelati sulla base delle indicazioni della direzione dell'Area titolare dell'ufficio tutele.

Tali compensi si ritengono attribuiti in misura intera indipendentemente dal tempo lavorativo prestato dall'incaricato, purché pari o superiori al 75% .Per le percentuali inferiori al 75% l'indennità è proporzionata al tempo di lavoro.

2. Fondo per le politiche di sviluppo per la produttività

Le parti confermano l'utilizzo delle risorse ulteriormente disponibili, a seguito dell'utilizzo di cui al punto 1), per le finalità dell'art. 17 c. 2, lett.a) del CCNL 1^ aprile 1999.

Le parti concordano inoltre che le economie, di fattispecie diverse da quelle derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di PEG, vengano destinate ad incrementare la quota del fondo finalizzata a compensare, nel suo complesso, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nell'anno in cui si verifica l'economia.

Fanno eccezione le somme non distribuite del fondo posizioni organizzative che vengono ripartite: tra i titolari delle posizioni stesse in relazione al punteggio ottenuto. In ogni caso a seguito di tale ripartizione la retribuzione risultante non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione.

I compensi spettanti a tale titolo vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e determinato secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione del personale non dirigente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 21/11/2012 e s.m.i..

In sintesi quindi si concorda per l'utilizzo del fondo così come segue:

DESTINAZIONE DELLE RISORSE	
<b>F. Specifiche Responsabilità</b>	<b>6.500,00</b>
<b>F. Produttività</b>	<b>18.689,80</b>
<b>TOTALE</b>	<b>25.189,80</b>

Al fondo di produttività si aggiungono le economie come sopra individuate nonché quelle derivanti dai risparmi del fondo per il lavoro straordinario determinanti a consuntivo per l'anno 2016.

### **Progressione economica all'interno della categoria. Integrazione criteri generali**

Il decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione della legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, ha introdotto sostanziali elementi di riforma della disciplina del lavoro nella P.A., con particolare riferimento ai temi della valutazione della struttura, del personale e della distribuzione degli incentivi;

EC  
32  
VR  
ms

Il Regolamento del sistema di Performance management del consorzio, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 15/02/2011, avendo recepito il D.Lgs. n. 150/2009, riconosce, all'art. 18 comma 1, le progressioni economiche orizzontali quale strumento per premiare in modo stabile il merito dei dipendenti.

Il comma 2 dell'art. 18, stabilisce: *“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*.

Il comma 3 : *“Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili”*.

Considerato quanto premesso, le parti concordano di riportare nella presente ipotesi la parte relativa alle Progressioni Orizzontali così come contrattata con Contratto Decentrato Integrativo Aziendale del 29 febbraio 2000 e modificato con Contratti Decentrati Integrativi Aziendali 1 Aprile 2008 e 31 Marzo 2010, quale parte integrante del presente accordo.

#### **“4 - Progressione economica all'interno della categoria.**

I criteri generali di valutazione per la progressione economica vengono individuati come segue.

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL 31.3.99.

La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art.17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.99.

In fase di prima applicazione – anno 1999 ed anno 2000:

- Può partecipare alla prima selezione per la progressione economica (anno 1999) il dipendente:
  - che abbia maturato, al 31.12.1999, almeno 3 anni di servizio (presso il Consorzio e/o presso Enti del comparto) nella posizione economica dalla quale intende progredire;
  - che non abbia ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nel triennio suddetto;
  - che non abbia superato 180 giornate (di calendario) di assenza nell'anno 1999 determinate applicando i criteri di cui al sistema di valutazione del Consorzio.
  
- Può partecipare alla seconda selezione (anno 2000) il dipendente:
  - che abbia maturato, al 31.12.2000, almeno 3 anni di servizio (presso il Consorzio e/o presso Enti del comparto) nella posizione economica dalla quale intende progredire;
  - che non abbia ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nel triennio suddetto;
  - che non abbia superato 180 giornate (da calendario) di assenza nell'anno 2000 determinate applicando i criteri di cui al sistema di valutazione del Consorzio.
  - E' escluso dalla partecipazione alle selezioni finalizzate alla progressione orizzontale il personale per il quale viene prevista, nel corso dell'anno 2000, apposita selezione per la progressione verticale.

A conclusione della fase di prima applicazione gli oneri economici derivanti dalla corresponsione delle posizioni economiche orizzontali attribuibili con i criteri di cui sopra potranno





ammontare, a regime nell'anno 2001, a L. 60.650.000. Le parti danno atto che detta somma rappresenta il limite di spesa all'interno della quale verranno verificate le disponibilità per successive progressioni, tenuto conto di quanto disposto dall'art.17, comma 2, lettera b) del CCNL 1.4.99.

In sede di contrattazione decentrata verrà valutata la destinazione di eventuali incrementi all'applicazione dell'istituto della progressione economica fermo restando che tali incrementi devono derivare da risorse certe e ripetibili nel tempo.

Per le progressioni all'interno delle categorie - successive ai passaggi avvenuti nella fase di prima applicazione e quindi a regime - valgono i seguenti criteri generali:

- a) 3 anni di servizio nelle categorie B e C;
- b) 4 anni di servizio nella categoria D;
- c) 5 anni di servizio per progressione dalla categoria di primo inquadramento D 3.

Ai fini della selezione per l'assegnazione delle categorie progressive orizzontali si utilizzano - nel rispetto dei criteri fissati dall'art.5, c.2, lett. a), b), c) e d) del CCNL 31.3.99 - i seguenti elementi di valutazione:

- Qualità della prestazione individuale erogata – rilevata, a regime, attraverso il punteggio medio totalizzato nell'ultimo triennio nell'ambito della valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione permanente adottato dal Consorzio. In fase di prima applicazione la qualità della prestazione individuale viene rilevata: per la prima selezione, attraverso il punteggio totalizzato nell'anno 1999; per la seconda selezione attraverso il punteggio medio totalizzato nel 1999 e nel 2000.
- Competenza acquisita – intesa come grado di arricchimento professionale e di aggiornamento conseguente ad interventi formativi collegati alle attività svolte dal consorzio e/o ad incarichi specifici conferiti con provvedimento formale del Direttore, anche non specificamente remunerati.
- Esperienza acquisita - nell'esercizio di compiti e funzioni attinenti all'area dei servizi socio assistenziali ed alla persona ed ai servizi amministrativi di supporto a questi connessi.

La selezione degli elementi sopra elencati avviene secondo i seguenti criteri:

- A) Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione .

Categorie (1)	Prestazione	Competenza	Esperienza	Totali
Passaggi A	75	5	20	100
1^posizione B e C	75	5	20	100
2^ posizione B e C	80	20	/	100
Ultima B e C	80	20	/	100
Progressione D	80	20	/	100

(1) secondo la disciplina dell'art 5 del CCNL

- B) Ripartizione del punteggio all'interno di ogni elemento di valutazione.

- Prestazione.

Punteggio medio triennio	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4
--------------------------	----	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---

Punteggio corrispondente per 1° passaggio in B e C e D	75	75	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20	5
Punteggio corrispondente per successivi passaggi B e C e D	80	80	75	65	60	55	50	45	40	35	30	25	10

- Competenza.

Attività formative	A e 1^ B/C	2^ B/C Ult. B/C	D
Corsi di riqualificazione con attestato regionale e/o attinenti (1) al profilo ricoperto nell'anno di riferimento (2), di durata superiore a 100 ore	3	3	3
Corsi di formazione decisi dall'Ente attinenti al profilo ricoperto nell'anno di riferimento, inferiori a 100 ore.	2	2	2
Docenze in corsi e/o pubblicazioni su materie inerenti l'attività dell'Ente (max 2 nel quinquennio).	/	1	1
Corsi di specializzazione, formazione, aggiornamento con valutazione finale di merito, attinenti al profilo ricoperto nell'anno di riferimento di durata superiore a 100 ore.	/	4	4
Corsi di specializzazione, formazione, aggiornamento con valutazione finale di merito, attinenti al profilo ricoperto nell'anno di riferimento di durata inferiore a 100 ore.	/	2	2
Particolari abilitazioni richieste per l'accesso al profilo ricoperto nell'anno di riferimento.	/	/	2
Incarichi specifici disimpegnati con valutazione positiva nell'ambito dei servizi dell'Ente.	/	3	4
Punteggio massimo	5	20	20

(1) Il criterio di "attinenza" che si intende adottare è effettivamente riferito al complesso delle "funzioni svolte dall'Ente". Per esemplificare: i corsi ADEST vengono considerati attinenti anche per operatori che ricoprono "nell'anno di riferimento" profili amministrativi; i corsi per l'utilizzo dei P.C. sono considerati attinenti per tutti i profili così come quelli volti ad acquisire/approfondire la conoscenza di lingue straniere ecc.

(2) La locuzione "anno di riferimento" è sempre ed esclusivamente riferita al profilo ricoperto e non al periodo di validità dei titoli. Valgono dunque i titoli professionali acquisiti, senza limiti temporali.

- Esperienza (1).

Periodi	Qualifica/Categoria superiore (maggiorazione)	Qualifica/Categoria rivestita	Qualifica/Categoria immediatamente inferiore	Qualifiche/Categorie e ulteriormente inferiori
Per anno	2,4	3,6	2,4	1,2
Per mese	0,2	0,3	0,2	0,1



(1) Si valutano i titoli di servizio acquisiti con riferimento allo svolgimento di compiti e funzioni attinenti all'area dei servizi socio assistenziali ed alla persona ed ai servizi amministrativi di supporto a questi connessi. Il punteggio è attribuito fino alla concorrenza del punteggio massimo specificato nel punto A). Si valutano come corrispondenti ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni. E' valutabile il servizio di ruolo prestato in Enti del comparto Enti Locali ed al 50% il servizio fuori ruolo prestato negli stessi Enti. E' interamente valutabile il periodo di maternità obbligatorio ed il servizio militare.

Alla selezione per l'assegnazione delle categorie progressive orizzontali partecipano tutti i dipendenti aventi i requisiti richiesti senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il consorzio, contenuti nel fascicolo personale.

Ogni altro titolo per esser fatto valere deve essere presentato o richiamato nei termini fissati.

A tale scopo l'Amministrazione pubblica presso l'Albo del consorzio e presso ogni sede di servizio l'avviso di selezione assegnando un termine di 30 giorni per la presentazione o il richiamo di cui sopra.

Qualsiasi titolo può esser valutato una sola volta.

In sede di prima applicazione gli effetti giuridici ed economici decorrono dall'1.1.1999 per i dipendenti che, alla medesima data, abbiano già maturato i tre anni di permanenza nella posizione economica dalla quale si intende progredire o dalla data di effettiva maturazione del triennio per gli altri dipendenti selezionati. In modo analogo si procede per la seconda selezione che produce effetto con decorrenza dall'1.1.2000. Negli anni successivi di vigenza del presente accordo gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di maturazione dei requisiti di accesso previsti da parte dei dipendenti sottoposti a selezione, anche se le procedure amministrative sono perfezionate successivamente.

Entro 30 giorni dall'ultimo giorno di pubblicazione del provvedimento che approva la graduatoria ed assegna la progressione il dipendente interessato può presentare eventuali rilievi. Il Direttore Generale ha l'obbligo di pronunciarsi nel merito prima di dare esecuzione al provvedimento di assegnazione."

Le parti prendono atto, di dover adeguare il sistema di assegnazione delle progressioni economiche nella parte relativa alla voce prestazione, essendo cambiato il sistema di valutazione a seguito del D.Lgs. 150/2009.

La voce risulta così modificata:

C) Ripartizione del punteggio all'interno di ogni elemento di valutazione.

- Prestazione.

Punteggio medio triennio (*)	10- 9,6	9,5 - 9,1	9,0 - 8,6	8,5 - 8,1	8,0 - 7,6	7,5 - 7,1	7,0 - 6,6	6,5 - 6,1	6,0 - 5,6	5,5 - 5,1	5,0 - 4,6	5,0 - 4,6
	----- 4	----- 3,75	----- 3,50	----- 3,25	----- 3,00	----- 2,75	----- 2,50	----- 2,25	----- 2,00	----- 1,75	----- 1,50	----- 1,25
Punteggio corrispondente per 1° passaggio in B e C	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20
Punteggio corrispondente per successivi passaggi B e C - e per D	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25

VR  




Le parti inoltre concordano, che a parità di punteggio individuale tra più dipendenti viene data preferenza al soggetto per il quale è maggiore la anzianità di servizio di ruolo nella posizione economica in possesso alla data di pubblicazione del bando/avviso.

Il presente accordo integrativo del contratto aziendale riguarda tutti i dipendenti del Consorzio Intercomunale dei Servizi alla Persona Comuni di Collegno e Grugliasco. Per quanto non espressamente specificato si fa riferimento ai contratti integrativi aziendali ancora vigenti sottoscritti negli anni passati.

Letto, confermato e sottoscritto

p. le OO.SS:

FP CG16  
Francesco Poffioni

p.le RSU

Enrico Castellano  
Valentina Romie

p. il CISAP

Luciano