

**UNIONE MONTANA DELLE VALLI
MONGIA E CEVETTA – LANGA
CEBANA- ALTA VALLE BORMIDA**

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE
DEFINITIVO
ACCORDO PONTE
ANNO 2018**



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "M. Ferrero" or similar, with initials "CP" and "1/15" written below it.

Il giorno 28 dicembre alle ore 10,00 la delegazione trattante di parte pubblica della UNIONE MONTANA DELLE VALLI MONGIA E CEVETTA – LANGA CEBANA –ALTA VALLE BORMIDA, composta dai Sigg.ri:

- Patrizia LUCIANO - Segretario dell'Ente
- Anna ASCHERO - Dirigente Area Socio Assistenziale

Risulta assente Alessandra PASIO - P. O. - Responsabile del Servizio Finanziario dell'Unione

La delegazione trattante di parte sindacale:

- CISL FP – Flaviana DESOGUS;
- C.G.I.L. FP – Gaspare PALERMO

Le R.S.U. – Katia GAZZANO
Emanuela POGGIO
Pierfranca VIGLIERO

si sono incontrate presso la sede della Unione Montana per la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali nazionali.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto decentrato sottoscritto ha riguardato l'anno 2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, relativo al periodo 2019-2021 che potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nel contratto nazionale sottoscritto in data 21.05.2018

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 165/2001, disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa e si applica a tutto il personale, non dirigente, dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Questi ultimi devono aver lavorato presso l'Ente per un periodo uguale o superiore a 1 anno.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'fer', followed by a circular scribble, a signature that looks like 'AS', a blue signature, and the initials 'CP' and 'ANT'. To the far right, there is a small number '2' and a signature.

1. Gli effetti economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01/01/2018 e scadono il 31/12/2018.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il "fondo risorse decentrate" è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nei limiti della normativa vigente.

Dato atto del fondo costituito per l' anno 2018, approvato dalla Giunta con delibera n. 154 in data 13.12.2018 e depositato presso l'Unione Montana, che ammonta:

- nella parte stabile, costituita secondo la disciplina prevista dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, ad **€ 67.290,58**;
- nella parte variabile, costituita secondo la disciplina dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ad **€ 8.422,80**

Prendendo atto pertanto di quanto sopra il fondo costituito dalle "risorse stabili" sommate con le "risorse variabili" ammonta ad **€ 75.713,38**.

Ricordato che nella suddetta deliberazione sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno in corso.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA':

VOCI OBBLIGATORIE:

In conformità al CCNL del 21/5/18, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) ai sensi dell'art. 68, comma 1,:

- il Fondo per le progressionie economiche, ai sensi dell'art. 68, comma 1 C.C.N.L. del 21/5/18, ammonta ad **€ 34.721,86** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso.
- Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto ammonta ad **€ 8.497,44**

TOTALE destinazione voci obbligatorie: € 43.219,30

TOTALE risorse stabili disponibili: € 24.071,28

RISORSE VARIABILI: € 8.422,80

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE 2018: € 32.494,08



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

ART. 5 – COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ai sensi dell'art. 68, comma 2 C.C.N.L. del 21.05.2018.

Viste le indicazioni date con deliberazione di Giunta n. 154 del 13.12.2018 e cioè:

- destinare la parte prevalente del fondo risorse decentrate ai trattamenti economici previsti dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018 e, specificatamente, alla performance individuale la maggior parte della componente variabile dello stesso;

In sede di contrattazione integrativa viene altresì annualmente stabilito l'importo destinato alla performance.

I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione della performance sono:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente sia in termini di performance dell'unità organizzativa di appartenenza che di obiettivi individuali o di gruppo;
- b) comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Per l'anno 2018 il premio ammonta ad € 14.345,00 ed è destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative ed è erogato in forma di incentivo individuale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati dal Dirigente Responsabile del Servizio, cui spetta, mediante atto formale, l'assegnazione ai singoli.

Si rimanda alla metodologia per la misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione dell'Organo Esecutivo n° 133 in data 23.12.2015 che stabilisce, tra l'altro il seguente criterio per la determinazione del trattamento accessorio:

- risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO
- risultato con punteggio oltre 60 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.

La valutazione finale, motivata e circostanziata, è espressa, dal Dirigente Responsabile del Servizio presso cui il dipendente è inserito secondo la metodologia anzi descritta.

ART. 6: PROGRESSIONI ECONOMICHE:

L'amministrazione, nelle linee di indirizzo impartite con deliberazione n. 154 del 13.12.2018, destina la quota massima del 32% della parte stabile alle progressioni economiche orizzontali.

In seguito alla trattativa avvenuta tra le parti si stabilisce che queste siano effettuate secondo le seguenti modalità e criteri:

- 1) Valutazione media acquisita nel triennio 2015-2017 uguale o superiore a 60 centesimi;
- 2) Graduatoria predisposta con le seguenti pesature:
 - 70% al valore della performance acquisita nel biennio 2015-2017;
 - 30% al coefficiente dato da anzianità di lavoro e numero di progressioni economiche effettuate a partire dalla entrata in vigore del CCNL 01.04.199;
- 3) permanenza di almeno 2 anni nell'attuale posizione economica.

In sede di contrattazione si decide che le progressioni orizzontali avranno decorrenza dal 01.10. 2018 con la conseguente rideterminazione presunta in € 2.000,00.

ART 7: INDENNITA' artt. 70 bis e 70 quinquies

A) Ai sensi dell'art. 70 bis, comma 1, lettera c) C.C.N.L. 21/05/2018: Indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

La misura delle indennità di cui al punto a) è definita come segue:

- disagio € 1,70/die
- per n. 4 dipendenti del Servizio Sociale con mansioni di O.S.S..

L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio ed è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'importo massimo, a disposizione di questo istituto, si concorda pari ad € 1.800,00.

B) Ai sensi dell'art. 70 quinquies CCNL 21/05/18: Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Tale indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, conferite con atto formale, da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

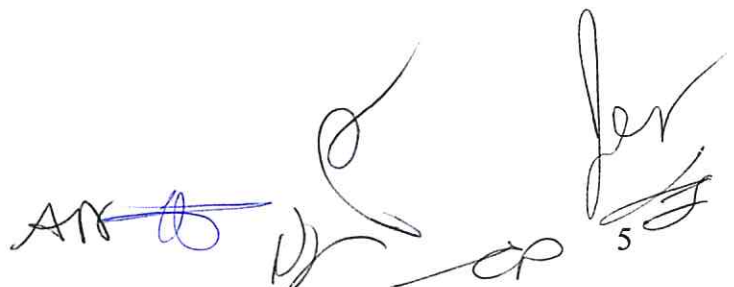
Si prende atto delle linee di indirizzo della Giunta di contenere la parte delle risorse del fondo da destinare alla retribuzione delle specifiche responsabilità.

In sede di contrattazione si stabilisce, per l'anno 2018, di destinare € 14.300,00 per n. 5 dipendenti Cat. D, per n. 1 dipendenti Cat. C e n. 4 dipendenti Cat. B.

Eventuali economie derivanti dagli istituti previsti dai precedenti articoli andranno a confluire nel fondo contrattazione decentrata dell'anno 2019, salvo le economie relative all'applicazione dell'istituto delle PEO che andranno a confluire nel fondo del corrente anno.

Letto, confermato sottoscritto.

per la delegazione di parte pubblica

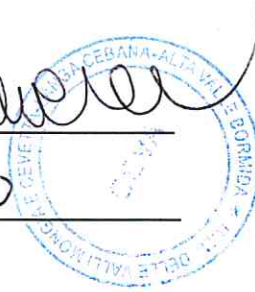


Luciano Dottoressa Patrizia

Patrizia Luciano

Aschero Anna

Anna Aschero



per la delegazione di parte sindacale

C.G.I.L. FP -

SSA

C.I.S.L. FP -

Giuseppe Gianico

Rappresentante Sindacale Unitario

Gazzano Katia

Katia Gazzano

Poggio Emanuela

Emanuela Poggio

Vigliero Pierfranca

Pierfranca Vigliero