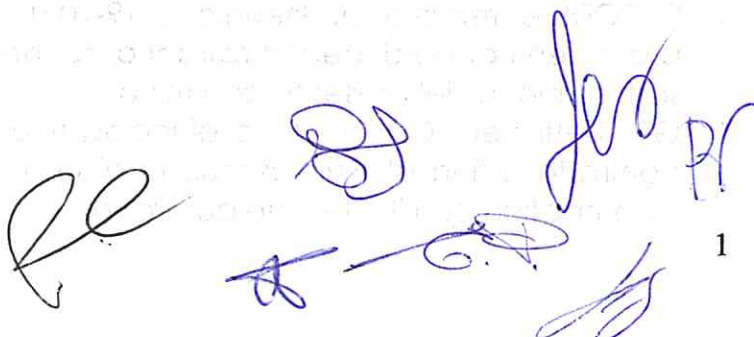


UNIONE MONTANA DELLE VALLI MONGIA E CEVETTA – LANGA CEBANA- ALTA VALLE BORMIDA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEFINITIVO ANNI 2019 - 2021

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located in the lower right quadrant of the page, below the main title and above the page number.

Considerato che con deliberazione della Giunta n. 134 del 26.11.2019 è stata individuata e autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione dell'accordo relativo al contratto integrativo decentrato 2019/2021 prevista in data odierna.

Il giorno *dicembre* dicembre alle ore 09.00 la delegazione trattante di parte pubblica della UNIONE MONTANA DELLE VALLI MONGIA E CEVETTA – LANGA CEBANA –ALTA VALLE BORMIDA, composta dalle Dr.sse:

- Patrizia LUCIANO - Segretario dell'Ente
- Greta GIURIA - Responsabile Area Socio Assistenziale

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.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli art. 7 e 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 tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.

Il personale, a prescindere dalla tipologia contrattuale, deve aver prestato opera presso l'Ente nell'anno di riferimento per un periodo uguale o superiore a 6 mesi, anche non consecutivi.

E' mese di servizio prestato/utile quello lavorato per un numero di giorni pari o superiore a 15.

Non si considerano assenze i giorni per infortuni sul lavoro, terapia salvavita o assimilabili, donazione plasma/midollo osseo, per attività di volontariato ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 52 08.02.2001, i permessi di cui alla L. 104/92, per diritto allo studio, maternità obbligatoria e/o a rischio D.Lgs. 151/2001.

ART. 2 - DURATA

1. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Gli accordi presi e sottoscritti in precedenti accordi decentrati sono da intendersi disapplicati a far data dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Gli effetti del CCDI avranno efficacia fino alla sottoscrizione di un successivo contratto o fino alla sottoscrizione di un nuovo C.C.N.L. che stabilisca norme incompatibili con il presente contratto.

3. Gli effetti economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01/01/2019 e scadono il 31/12/2019. Pertanto a cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

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 2019, approvato dalla Giunta con delibera n. 134 in data 26.11.2019 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 **€ 70.632,95**;
- nella parte variabile, costituita secondo la disciplina dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ad **€ 8.905,94**.

Prendendo atto pertanto di quanto sopra il fondo costituito dalle "risorse stabili" sommate con le "risorse variabili" ammonta ad **€ 79.538,89**.

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 C.C.N.L. del 21/5/18:

- il Fondo per le progressionie economiche ammonta ad **€ 40.913,53** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso.
- Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto ammonta ad **€ 8.083,32**

TOTALE destinazione voci obbligatorie: € 48.996,85

TOTALE risorse stabili disponibili: € 21.636,10

RISORSE VARIABILI: € 8.905,94

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE 2019: € 30.542,04

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. 134 del 26.11.2019 ossia:

- destinare la parte prevalente del fondo risorse decentrate ai trattamenti economici previsti dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018 e,

3



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 ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione;
- b) comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi, quindi all'impegno non solo individuale ma di gruppo.

Per l'anno 2019 il premio ammonta ad € 14.800,04 (incrementabile dalle eventuali economie generate nell'anno dagli altri istituti contrattuali di parte variabile) 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 l'assegnazione.

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 Responsabile del Servizio presso cui il dipendente è inserito secondo la metodologia anzi descritta.

Considerate le linee di indirizzo dettate dalla Giunta dell'Ente con deliberazione n. 134 del 26.11.2019 in cui si stabiliva di destinare ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, ai sensi dell'art. 69 del C.C.N.L. del 21.05.2018:

- la cosiddetta premialità maggiorata che deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio dei premi attribuiti;
- di stabilire in sede di contrattazione i contingentati e la quota di personale a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita comunque variabile tra il 10 ed il 30% del personale valutato;

Si stabilisce che la quota di personale a cui la maggioranza dovrà essere attribuita è pari al 10% del personale valutato (arrotondato sempre all'unità inferiore) e che l'importo complessivo da destinare a tale personale che avrà conseguito le valutazioni più alte sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti.

Per il calcolo dovrà essere applicata la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

F= fondo

$\sum \text{dip}$ = somma dipendenti

Qualora si verificasse una parità di punteggio tra operatori che dovesse determinare un numero maggiore al 10% di personale a cui destinare la c.d. quota maggiorata, verrà data la precedenza al dipendente che: ha conseguito la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio; in subordine a chi ha

un'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al più anziano di età anagrafica.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno - prestazioni comunque superiori a mesi sei, anche non consecutivi, come definito nel primo articolo del presente CCI - il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Nel caso di assenze per malattia cumulativamente superiore ai 30 giorni nel corso dell'anno, l'incentivo sarà decurtato per i giorni eccedenti. Non si considerano assenze i giorni per infortuni sul lavoro, terapia salvavita o assimilabili, donazione plasma/midollo osseo, per attività di volontariato ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 52 08.02.2001, i permessi di cui alla L. 104/92, per diritto allo studio, maternità obbligatoria e/o a rischio D.Lgs. 151/2001.

ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'Amministrazione, ai sensi della legislazione vigente, può dar corso a progressioni economiche orizzontali alle seguenti condizioni:

- gli oneri devono poter essere finanziati interamente dal Fondo stabile per le risorse decentrate;
- il beneficio deve essere riservato ad una parte limitata dei dipendenti che hanno diritto alla progressione stessa;
- vengano utilizzate procedure selettive anche in base al merito.

Si concordano i seguenti requisiti:

- essere dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;
- occorre aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento, anche nel caso in cui l'anzianità sia stata acquisita presso altro ente del comparto;
- bisogna aver conseguito una valutazione media nei tre anni precedenti pari a 70/100, nei casi di non valutazione per assenza per maternità obbligatoria e/o a rischio nonché per il congedo ai sensi del D.Lgs. 151/2001 l'anno di riferimento, o frazioni di esso, viene neutralizzato e non considerato nella valutazione;
- deve essere tenuto in considerazione il numero di progressioni riconosciute rispetto al numero di anni di servizio presso la pubblica amministrazione del comparto;
- considerare le competenze acquisite.

Il Segretario formerà apposita graduatoria sulla base dei criteri contrattati nell'anno di riferimento, fatto salvi quelli precedentemente elencati nel presente contratto.

Nel caso in cui le risorse economiche non dovessero essere sufficienti a soddisfare gli aventi diritto si deve procedere alla stesura di un'unica graduatoria in base ai seguenti parametri:

- calcolo del coefficiente per ciascun dipendente inserito nella graduatoria: anzianità di servizio (anche a tempo determinato, sottraendo i giorni di interruzione, maturata nella P.A.) con il numero delle PEO riconosciute +1;
- a parità di coefficiente verrà data la precedenza al dipendente che avrà conseguito la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio; in subordine a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla





seconda alla terza e così di seguito; nell'ipotesi di ulteriore parità a chi ha la maggiore anzianità di servizio nell'Ente; in caso di ulteriore parità al più anziano di età anagrafica.

Le progressioni economiche saranno riconosciute a far data dal primo gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria, salvo diversa intesa tra le parti.

Ai sensi dell'art. 16 comma 9 del C.C.N.L. 2018 il personale in comando ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine potranno essere fornite le valutazioni effettuate.

Le parti convengono che per l'anno 2019 non si darà corso alle progressioni economiche orizzontali.

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

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali part-time e agli eventuali mesi di servizio effettivamente prestati.

L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area.

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. Nello specifico sono considerate nel presente accordo attività disagiate quelle prestate dal personale che svolge prevalente attività a domicilio, anche presso abitazioni in precarie condizioni igienico-ambientali, in favore dei soggetti non autosufficienti/parzialmente non autosufficienti/affetti da patologie psichiatriche/grave disabilità e che utilizza mediamente automezzi per almeno il 30% dell'orario lavorativo.

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

- disagio € 2,00/die

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 € 1.400,00.

I dipendenti che svolgono attività disagiate sono i due Operatori Socio Sanitari operanti sul territorio che svolgono il Servizio di Assistenza Domiciliare.

Attualmente presso l'Ente non si ravvisano attività a rischio e non sussiste il maneggio di valori per importi rilevanti e con carattere di continuità.

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.

Vengono confermati per l'anno 2019 i criteri utilizzati per l'anno 2018.

I criteri potranno essere rivisti nel corso del 2020 anche in considerazione della riorganizzazione dell'Ente.

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 2019, di destinare € 14.342,00.

Eventuali economie derivanti dagli istituti previsti dai precedenti articoli andranno a confluire nel fondo contrattazione decentrata dell'anno 2020.

ART. 8 INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E A COMANDO

I dipendenti assunti con contratto di somministrazione e a comando hanno diritto, in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto, alla corresponsione di tutte le indennità collegate all'effettiva prestazione svolta. L'erogazione di tali compensi sarà a carico del bilancio dell'Ente dal 2020.

ART. 9 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONI DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione delle retribuzioni di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative.

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

- a) Il fondo come determinato dalla seguente formula viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R = Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

b) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel P.E.G.

c) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla

valutazione delle PO sulla base delle apposite schede di valutazione definitive nel sistema di misurazione e valutazione della performance;

Per quanto attiene la correlazione tra i compensi ex art.18, comma1 lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.500,00	zero
2.501,00	4.000,00	15%
4.001,00	6.000,00	35%
6.000,00	10.000,00	50%
Oltre 10.001,00		0

ART. 10 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2 LETT. G) CCNL 21 MAGGIO 2018

I compensi previsti dall'art. 69 comma 2 Lett. G) del CCNL si riferiscono per l'Unione Montana agli incentivi delle funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 D.Lgs. 50/2016 in quanto le restanti non sono previste tra le funzioni proprie dell'Ente.

Le relative somme dovranno essere erogate ai dipendenti secondo quanto previsto dal regolamento approvato con Deliberazione di Giunta n. 44 del 10.04.2018.

Letto, confermato sottoscritto.

per la delegazione di parte pubblica

Luciano Dottoressa Patrizia _____

Giuria Dottoressa Greta _____

per la delegazione di parte sindacale

C.G.I.L. FP _____

C.I.S.L. FP _____

Rappresentante Sindacale Unitario

Gazzano Katia _____

Poggio Emanuela _____

Vigliero Pierfranca _____