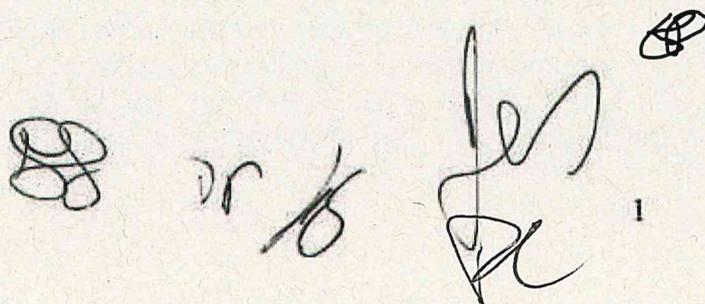


**UNIONE MONTANA DELLE VALLI
MONGIA E CEVETTA – LANGA
CEBANA- ALTA VALLE BORMIDA**

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE
DEFINITIVO
2020**

Handwritten signatures and initials in black ink, including a circular stamp on the left and a small mark on the right.

Vista la deliberazione della Giunta n. 14 del 25.01.2021 con cui è stata autorizzata la sottoscrizione del CCDI anno 2020

Il giorno 11.02.2021 alle ore 10.00 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 - Istruttore Direttivo Assistente Sociale

La delegazione trattante di parte sindacale:

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

Le R.S.U. - Katia GAZZANO
Pierfranca VIGLIERO

si sono incontrate - in modalità videoconferenza - per la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo Definitivo - anno 2020 - 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.

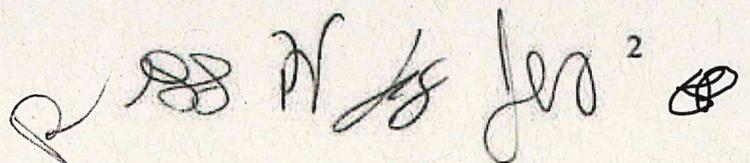
Il personale, a prescindere dalla tipologia contrattuale, deve aver prestato opera presso l'Ente nell'anno di riferimento per un periodo uguale o superiore a 6 mesi, anche non consecutivi.

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 all'anno 2020. Si confermano gli accordi presi nella CCDI 2019/2021.
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 01/01/2020 e scadono il 31/12/2020. Pertanto a cadenza

 2

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 2020 approvato dalla Giunta con delibera n. 116 del 21.12.2020 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 **€ 66.325,82** (al netto della decurtazione pari ad € 4.946,99 per sfioramento anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017);
- nella parte variabile, costituita secondo la disciplina dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ad **€ 7.546,04**.

Prendendo atto pertanto di quanto sopra il fondo costituito dalle "risorse stabili" sommate con le "risorse variabili" ammonta ad **€ 73.871,86**.

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 **€ 36.647,91** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso.
- Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto ammonta ad **€ 7.080,12**.

TOTALE destinazione voci obbligatorie: € 43.728,03

TOTALE risorse stabili disponibili: € 22.597,79

RISORSE VARIABILI: € 7.546,04

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE 2020: € 30.143,83

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. n. 116 del 21.12.2020 ossia:
- 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 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 2020 il premio ammonta ad € 15.843,83 (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. n. 116 del 21.12.2020 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 premieria maggiorata che deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio dei premi attribuiti;
- di stabilire in sede di contrattazione i contingenti 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.

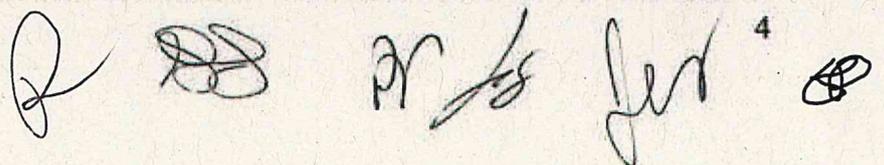
Per il calcolo dovrà essere applicata la seguente formula:

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

F= fondo

Σdip = 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.

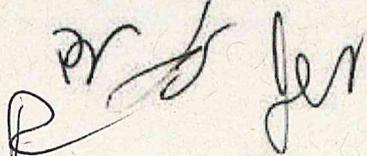
Si concordano i seguenti requisiti:

- 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

   5

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 2020 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.

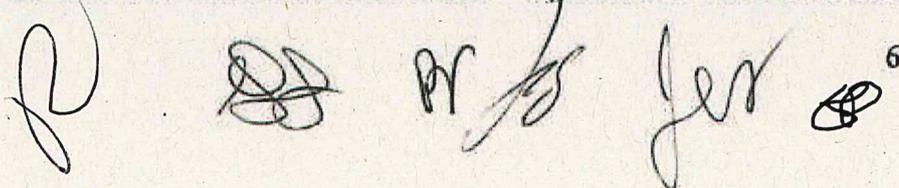
La misura delle indennità di cui al punto a) è definita come segue:

- 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.

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

Limitatamente all'anno 2020 - per il periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 di cui alla Delibera del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020, prorogato con delibere del Consiglio dei Ministri del 29.07 e 07.10.20 - si prevede di remunerare



il personale che ha erogato le proprie prestazioni lavorative all'interno del domicilio dell'utenza in presenza e a diretto contatto con l'utenza stessa. Si prevede inoltre di riconoscere l'attività svolta dalle Assistenti Sociali che si sono occupate dell'istruttoria per l'erogazione dei buoni per beni di prima necessità a seguito del DPCM 28 marzo 2020 e dell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 658 del 29 marzo 2020 e dell'articolo 2 del decreto legge 23 novembre 2020, n. 154, quindi le giornate impiegate in colloqui in presenza per l'istruttoria delle suddette domande. Ai tali lavoratori è pertanto riconosciuta un'indennità giornaliera per condizioni di lavoro disagiate, aggiuntiva rispetto a quella già prevista, pari ad € 1,00 al giorno per i giorni di lavoro effettivamente prestati nelle condizioni sopra descritte.

Attualmente presso l'Ente non sussiste il maneggio di valori per importi rilevanti e con carattere di continuità.

L'importo massimo, a disposizione, si concorda pari ad € 1.300,00, l'eventuale residuo andrà a confluire nell'importo previsto per la performance.

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 2020 i criteri utilizzati per l'anno 2019.

Tabella sperimentale per l'anno 2021 per l'attribuzione/corresponsione di indennità per le specifiche responsabilità

REFERENZA:	
1) autonomia operativa nello sviluppo delle attività	1) punti da 1 a 5
2) responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio/l'ufficio di riferimento e/o sottoscrizioni di relazioni	2) punti da 1 a 5
3) rappresentanza dell'Ente all'esterno (commissioni, tavoli di lavoro, équipe) nonché la gestione di rapporti complessi e continuativi con interlocutori esterni, ancorchè senza poteri decisionali. Tenendo anche in considerazione la frequenza di relazioni complesse con Dirigenti e Posizioni Organizzative interne e di altri Enti.	3) punti da 1 a 5
4) coordinamento e referenza di operatori, compreso il personale di servizi in appalto	4) punti da 1 a 5
5) Validazione scritta di rendicontazioni per Enti esterni	5) punti da 1 a 5

PUNTEGGI

Da 21 a 25 → € 2.500

Da 16 a 20 → € 2.000

Da 12 a 15 → € 1.500

Con punteggio inferiore a 12 non si considera specifica responsabilità.

R *SP* *pr* *les* 7 

Tabella sperimentale per l'anno 2021 per la sostituzione del Responsabile del Servizio Socio Assistenziale.

Periodo	Importo
Da 5 a 9 giorni lavorativi	€ 200,00
Da 10 a 14 giorni lavorativi	€ 300,00
Da 15 a 19 giorni lavorativi	€ 400,00
Da 20 a 24 giorni lavorativi	€ 500,00
Da 25 a 30 giorni lavorativi	€ 600,00
Superiore a 31 giorni lavorativi	€ 900,00

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 2020, di destinare € 13.000,00.

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 è 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:

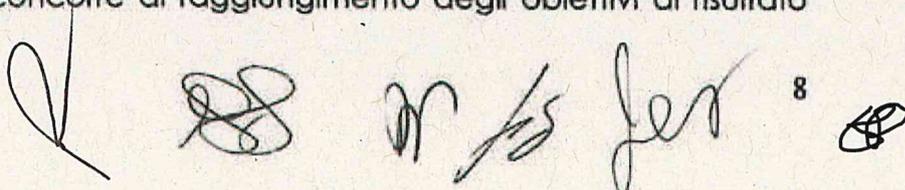
R = Retribuzione di risultato

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		100%

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 _____

Vigliero Pierfranca _____

