

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

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO PER  
IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEFINITIVO  
2021**

Vista la deliberazione della Giunta n. 32 del 14.03.2022 con cui è stata autorizzata la sottoscrizione del CCDI anno 2021

Il giorno 25/03/2022 alle ore 11:00

La delegazione trattante di parte pubblica della UNIONE MONTANA DELLE VALLI MONGIA E CEVETTA – LANGA CEBANA –ALTA VALLE BORMIDA, composta da:

- Patrizia LUCIANO - Segretario dell'Ente

La delegazione trattante di parte sindacale:

- CISL FP – Pierluigi MARENGO
- C.G.I.L. FP – Gaspare PALERMO

Le R.S.U.

- Katia GAZZANO
- Pierfranca VIGLIERO

si sono incontrate per la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo Definitivo – anno 2021 - 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 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 01/01/2021 e scadono il 31/12/2021. Pertanto a cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse

decentralizzate.

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

Il "fondo risorse decentralizzate" 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 2021 approvato dalla Giunta con delibera n. 126 del 20.12.2021 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 **€ 71.272,81** (al netto delle PO);
- nella parte variabile, costituita secondo la disciplina dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ad **€ 3.902,01** (al netto della decurtazione pari ad € 4.840,32 per sfioramento anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017).

Prendendo atto pertanto di quanto sopra il fondo costituito dalle "risorse stabili" sommate con le "risorse variabili" ammonta ad **€ 75.174,82**.

### **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 **€ 30.117,13** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso.
- Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto ammonta ad **€ 6.794,01**.

TOTALE destinazione voci obbligatorie: € 36.911,14

**RISORSE STABILI DISPONIBILI: € 34.361,67**

**RISORSE VARIABILI DISPONIBILI : € 3.902,01**

**FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE 2021: € 38.263,68**

**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. 126 del 20.12.2021 ossia: i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi dovranno essere pari ad una percentuale almeno del 45% delle risorse a disposizione della contrattazione decentrata.

In sede di contrattazione integrativa viene 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 2021 il premio ammonta ad € 17.763,68 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 la deliberazione sopra citata 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

$\Sigma$ 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 CDI, 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**

Le parti convengono che per l'anno 2021 non si darà corso a progressioni economiche orizzontali e rinviando all'anno 2022, in attesa della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali, eventuali progressioni.

## **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 € 2,50/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.

Relativamente all'operatore OSS in appoggio all'ufficio segreteria del Servizio Socio-Assistenziale, per l'attività di accoglienza utenza e consegna d.p.i. Covid 19 alle strutture residenziali e semiresidenziali per disabili e minori - nel contesto dell'emergenza epidemiologica in atto - si riconosce un'indennità una tantum pari ad € 180,00.

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

si concorda che l'importo massimo, a disposizione per il presente istituto, sia pari ad € 1.500,00 e che l'eventuale residuo vada a confluire nelle economie del successivo anno.

**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.

In sede di contrattazione si stabilisce, per l'anno 2021, di destinare € 19.000,00 alle specifiche responsabilità la cui individuazione è stata effettuata con determinazione n. 77/2021 tenuto conto anche della situazione organizzativa di carattere temporanea in cui si è venuto a trovare il settore socio-assistenziale nel corso dell'anno 2021.

**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 2021.

**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:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
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.

Le delegazioni sindacali e le RSU chiedono che nell'anno 2022 venga rivisto il valore del buono pasto.

Letto, confermato sottoscritto.

### **per la delegazione di parte pubblica**

Luciano Patrizia          firmato in originale

### **per la delegazione di parte sindacale**

C.I.S.L. FP                  firmato in originale

C.G.I.L. FP                  firmato in originale

### **Rappresentante Sindacale Unitario**

Gazzano Katia              firmato in originale

Vigliero Pierfranca      firmato in originale