



UNIONE MONTANA delle VALLI MONGIA e CEVETTA LANGA CEBANA – ALTA VALLE BORMIDA

Provincia di Cuneo

C.F. 93054070045

P.I. 03817900040

Via Case Rosse, 1 - 12073 CEVA (CN)

tel 0174 705600 - fax 0174 705645

e-mail: unimontceva@vallinrete.org

PEC: unimontceva@legalmail.it

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018,
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 22/12/2021 Contratto 25/03/2022
Periodo temporale di vigenza – Parte economica	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: LUCIANO Patrizia Componenti : PASIO Alessandra (firmataria dell'ipotesi e non del definitivo in quanto non più in servizio dal 01.01.2022) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU: Gazzano Katia Vigliero Pierfranca Firmatarie della preintesa: CGIL-FP/CISL-FP- /RSU Firmatarie del contratto: CGIL-FP/CISL-FP- /RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 17.02.2022
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Deliberazione di Giunta n. 44 del 14/05/2021 con cui sono stati adottati, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 che sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma è stato aggiornato tramite deliberazione di Giunta n. 32 in data 26/03/2021</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza tramite pubblicazione all'albo pretorio dell'Unione Montana</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza tramite pubblicazione all'albo pretorio dell'Unione Montana</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell' articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto 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 del 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.

Articolo 2 DURATA

Il CCDI è relativo all'anno 2021.

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.

Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2021 e scadono il 31/12/2021. Pertanto a cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

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

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione n. 126 del 20.12.2021 che, al netto delle destinazioni vincolate di legge, ammontano ad € 38.263,68 di cui parte stabile € 34.361,67 e risorse variabili € 3.902,01.

Articolo 4 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITA'

In conformità al disposto dell'art. 68 e della Dichiarazione Congiunta n. 5 CCNL del 21.05.2018 si prende atto che le risorse stabili e variabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) € **30.117,13** quale Fondo per progressione economiche storiche (art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 e art. 67, comma 2, lettera a) e b) del CCNL del 21.05.2018);

B) € **6.794,01** per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33, comma 4, CCNL del 22/1/2004.

Totale Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane 2020: € **38.263,68**

Articolo 5 **Compensi correlati alla performance:**

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.

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.

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. 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 premialità 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 maggiorazione 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 CCDI 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.

Articolo 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

Articolo 7 **INDENNITA' artt. 70 bis e 70 quinquies CCNL 21.05.2018:**

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:

- disagiate;

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- 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.

Articolo 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 2021.

Articolo 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 organizzativa.

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%

Articolo 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.

Allegato 1

A) tabella analitica della costituzione del Fondo

CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2021

Risorse Stabili	€ 65.200,33
(al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. istituite ai sensi dell'art. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018))	
Differenziale PEO sul personale in essere 2018	€ 2.090,25
Differenziale PEO sul personale in essere 2019	€ 1.844,77
Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	€ 1.497,60
Recupero RIA (cessati dal 2017)	€ 639,86
TOTALE RISORSE STABILI	€ 71.272,81
Voci di destinazione obbligatorie	
Fondo per le progressioni economiche PEO (CCNL 01/04/99 -art. 17 lett. B)	€ 30.117,13
Indennità di comparto (CCNL 01/04/99 – art. 33)	€ 6.794,01
TOTALE VOCI A DESTINAZIONE OBBLIGATORIE	€ 36.911,14
RISORSE STABILI 2021 (decurtate delle voci a destinazione obbl.)	€ 34.361,67
RISORSE VARIABILI 2021	
(CCNL 01/04/99 – art. 15 comma 2: 1,2% monte salari '97)	€ 4.200,46
Recupero minor spesa buoni pasto (art. 1, comma 870, L. 178/2020)	€ 1.383,20
Economie Fondo Anno Precedente (parte stabile)	€ 3.158,67
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 8.742,33
Decurtazione per sfioramento anno 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)	€ 4.840,32
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE UNIONE MONTANA ANNO 2021	€ 38.263,68

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 4, 5, 6, 7 e 8 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione *	Importo
Art. 17 comma 2, lett b) CCNL 1/4/1999, progressioni economiche orizzontali storiche	30.117,13
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	6.794,01
Art. 68, comma 2, performance	17.763,68
Progressioni economiche orizzontali	/
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	1.500,00
art. 70 quater compensi al personale delle sale da gioco	/
Art. 70 quinquies– compensi per specifiche responsabilità	19.000,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56- sexies, indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 –quater ed indennità di cui all'art. 56- quinquies	/
Art. 56 – ter prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	/
Art. 54 CCNL del 14.09.2000 -compensi ai messi notificatori	/
Compensi previsti dall'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000 nonché indennità di turno, reperibilità	/
Art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000 indennità personale educativo asili nido	/
Art. 6 CCNL 05/10/2001 indennità personale scolastico	/
Somme rinviate	/
Altro	/
Totale	75.174,82

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 133 del 23/12/2015).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2021.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività assegnati nelle schede individuali, collegati in particolare all'organizzazione tecnica/amministrativa del nuovo Ente, si attende l'ottimizzazione dei livelli di funzionalità del medesimo.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: NULLA