



UNIONE MONTANA MAROSTICENSE

Marostica Colceresa Pianezze

Sede legale via IV Novembre, 10 – 36063 MAROSTICA (Vicenza)

c. f. 91043780245 – p.i. 03974990248

unionemontana.marosticense.vi@pecveneto.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEI DIPENDENTI DELL'UNIONE MONTANA MAROSTICENSE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

Il giorno VENTOTTO del mese di febbraio dell'anno duemilaventi (28.02.2020) nella sede municipale di Marostica ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Dr. Giuseppe Lavedini, Segretario
e
le Organizzazioni Sindacali, la cui delegazione risulta composta da

R.S.U.

RAPPRESENTANTI DELLE
ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TERRITORIALI DI CATEGORIA

ZANINI ALDO CGIL
METTERO KATIA CGIL
Sellin G. G. G. G.

Becc Becc UIL FLC
Donatelli DONATI LARA FLC UIL VI

LE PARTI

- Dato atto che in data 21.5.2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali;
- richiamati i contratti collettivi decentrati per gli anni 2017 (sottoscritto il 2.8.2018) e 2018 (sottoscritto il 19.2.2019) del personale dipendente dell'Unione Montana Marosticense relativi agli istituti del trattamento economico
- vista la preintesa sottoscritta il 16 dicembre 2019 e la deliberazione della Giunta dell'Ente n. 6/2020;

SOTTOSCRIVONO

Alc Becc Donatelli

il seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI (CCDI)
DELL'UNIONE MONTANA MAROSTICENSE PER IL TRIENNIO 2019-2021.**

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Turnazione
- Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 13/bis – Indennità di servizio esterno
- Art. 13/ter – indennità di funzione

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

- Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale
- Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

CAPO II – Discipline Particolari

- Art. 21 – Personale comandato o distaccato
- Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

CAPO III – Welfare integrativo

- Art. 24- Le attività del "welfare integrativo"

Devol

Handwritten signatures and initials:
A large stylized 'C' or 'G' signature.
Blue initials 'PB' and 'CA'.
A black ink signature.

Art. 25 – Utilizzo dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada. Previdenza
complementare

CR

L

Delich

B

Pi

B

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza triennale dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2021**, fatta salva la facoltà di disciplinare istituti di carattere temporaneo.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verranno verificati lo stato di attuazione del presente contratto e gli importi assegnati a ciascun istituto contrattuale, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare con apposito atto per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità, resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, che potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) tenendo conto del numero e delle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;



d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Per l'anno 2019 il fondo risorse decentrate è costituito come dall'allegato sub "A"; la ripartizione dell'utilizzo delle risorse è riportata nell'allegato sub "B";

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

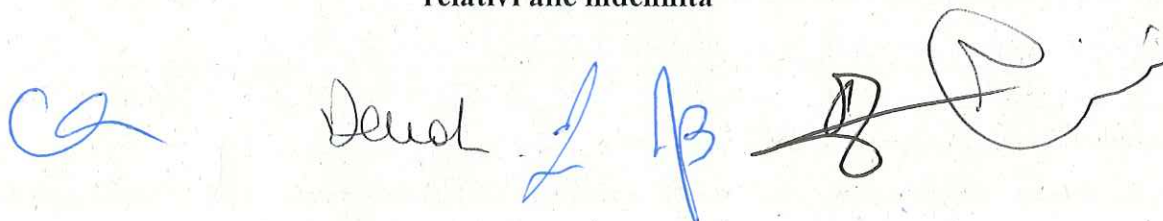
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali—Le progressioni economiche sono riconosciute nel limite delle risorse stabili disponibili, secondo le procedure selettive definite nel documento allegato.

1. Le progressioni economiche sono riconosciute nel limite delle risorse stabili disponibili, secondo le procedure selettive definite nel documento allegato sub C.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 2, comma 3, possono essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per l'anno 2019 non sono previste nuove progressioni.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized signature, the word "Deval" followed by a dot, the number "2", the letters "AB", and a large, complex signature that appears to be "D. A." or similar.

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo esercizio di attività disagiate nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Settore, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Le parti danno atto che per la condizione di lavoro in situazione di disagio non viene previsto alcuno stanziamento per gli anni 2019 e 2020.

b. i seguenti fattori definiscono l'attività svolta in situazione di **rischio**:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti il cui utilizzo può determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

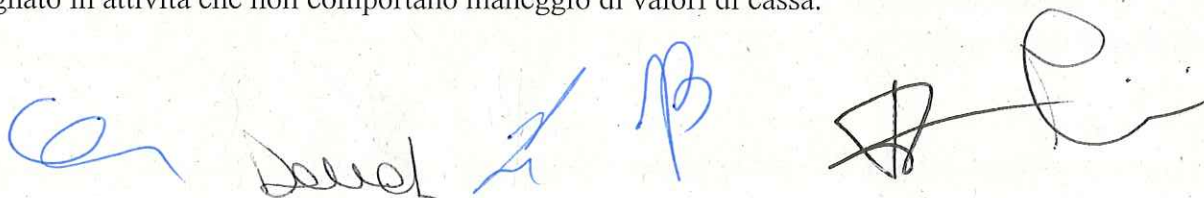
A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Settore, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano come segue i fattori implicanti **maneggio valori**:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge effettivamente il maneggio di valori. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.



Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di P.O..
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di reperibilità, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di P.O..
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10 Turnazione

1. Le parti danno atto che è confermata l'attuale modalità di gestione della turnazione; Tenuto conto della peculiarità del servizio interessato (Settore Vigilanza) e della necessità di adeguato approfondimento le parti si impegnano a rivedere l'istituto – in relazione a quanto disposto dall'art. 23 del ccnl 21.5.2018 – entro i primi mesi dell'anno 2020.
2. Per la remunerazione dell'indennità è assegnato l'importo annuo di € 18.500,00

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, entro il limite minimo e massimo previsti dall'art. 70 bis del CCNL, secondo il valore attribuito all'attività svolta dai singoli dipendenti coinvolti sulla base dei seguenti criteri:
 - a. i seguenti fattori definiscono l'attività svolta in situazione di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;



E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dall'Economo;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio **€ 1,60/giorno**
- b) personale esposto a disagio **€ 1,50/giorno**
- c) personale con funzioni di economo:
 - c.1) valori di cassa annui maneggiati sino ad € 5.000,00: **€ 1,00/giorno**
 - c.2) valori di cassa annui maneggiati sino ad € 15.000,00: **€ 1,60/giorno**
 - c.3) valori di cassa annui maneggiati superiori ad € 15.000,00: **€ 2,00/giorno**

Gli importi giornalieri spettano in eguale importo per il personale a tempo pieno e parziale

Le variazioni delle indennità sopra indicate decorrono al 01.01.2020.

Per la remunerazione dell'indennità è assegnato annualmente l'importo di € 1.650,00 dall' 1.1.2020. Per il 2019 si applica il regime previgente

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. La assegnazione e ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 è effettuata dal Segretario Generale su proposta dei responsabili di Settore. I particolari ruoli e/o di compiti il cui esercizio comporta specifiche responsabilità devono essere espressamente attribuiti. In particolare si considerano le funzioni di sostituto del responsabile di settore, di capo ufficio, di responsabile di particolari procedimenti complessi da gestire in modo autonomo, le mansioni plurime che comportano responsabilità specifiche e l'attività di coordinamento di squadre o gruppi di lavoro.

I criteri per l'assegnazione dell'incentivo sono i seguenti:

1) Sostituti capi settore

Il compenso viene determinato in € 1.500,00 annui (proporzionalmente ridotto per il personale a tempo parziale). In caso di assenza del Capo Settore di durata superiore a tre mesi l'Amministrazione valuterà adeguate forme di sostituzione.

2) Incentivo per i capi ufficio di cat. D

n.	Criterio	ALTO	MEDIO	BASSO
1	N. dipendenti coordinati pp	sup 10 3	tra 4 e 10 2	inf 4 1
2	Grado di competenze specialistiche/professionali rispetto alle funzioni da svolgere	3	2	1
3	Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	3	2	1
4	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	3	2	1

GRIGLIA ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO				
punti	Da 11 a 12	Da 9 a 10	Da 7 a 8	Da 4 a 6
Importo annuo	€ 1.400,00	€ 1.100,00	€ 800,00	€ 500,00



A seguito di valutazione delle posizioni di responsabilità sulla base dei criteri sopra individuati l'incentivo viene calcolato come segue:

Criteri				Totale	Incentivo teorico da griglia	orario	incentivo
1	2	3	4				
a1	a2	a3	a4	(a1+a2+a3+a4)	B	C	B/36xC

3) Coordinamento servizio antigrandine

Il compenso viene determinato in € 1.500,00 annui

4) Responsabili di procedimento complesso

Il compenso viene determinato tenuto conto delle effettive particolari responsabilità assegnate ed in relazione alla categoria di appartenenza del dipendente come da seguente prospetto, nel quale sono riportati gli importi massimi che possono essere corrisposti

Cat. D € 900,00 Cat. C € 600,00 Cat. B € 300,00

Il Segretario, su proposta dei responsabili di Settore, adotta un atto di assegnazione dell'incentivo per ciascun tipo di profilo di responsabilità sopra definita, individuando i dipendenti ed i relativi compensi. Ad un dipendente può essere attribuito un solo incentivo tra quelli indicati ai numeri da 1 a 4 di cui sopra.

Qualora nei confronti di un dipendente vi siano le condizioni per il riconoscimento di entrambi gli incentivi di cui ai pp. 2 e 4, allo stesso verrà assegnato quello di importo più elevato.

L'incentivo va determinato secondo principi di proporzionalità, tenendo conto dell'orario di lavoro, della durata dell'incarico, dell'entità della responsabilità/coordinamento ecc.

Per la remunerazione dell'indennità è assegnato l'importo di € 2.800,00 per l'anno 2019 ed € 4.300,00 dall'anno 2020.

Il presente istituto è applicato dall'anno 2019, ad eccezione di quanto previsto per la specifica responsabilità riferita al coordinamento del servizio antigrandine, che sarà applicato dall'anno 2020.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL compensa:

- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge) di funzioni di specifica responsabilità che si differenzia da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; non compete ai Responsabili di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per tutte le fattispecie previste dal comma 1 l'indennità è determinata in € 350,00 lordi annui, rapportata all'eventuale part time.

4. Le indennità di cui al presente articolo:

- non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-*quinquies*, comma 1): nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
- non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Le parti danno atto che per indennità per ulteriori specifiche responsabilità non viene previsto alcuno stanziamento.

Art. 13/bis - Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di p.o., rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
2. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 17583 del 16.11.2018):

giorni non festivi

- Servizi esterni di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro fino ad **€ 3,00**

domeniche e festività infrasettimanali

- Servizi esterni di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro fino ad **€ 4,00**

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) E' cumulabile con
 - l'indennità di turno, di cui all'art. 10;
 - le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 15;
 - b) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 11 (Indennità condizioni di lavoro);
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. In via sperimentale per l'anno 2020 la quantificazione dell'importo giornaliero di cui al p. 2 viene effettuata annualmente in relazione alle somme stanziati dal ccdd di riferimento. Le parti danno atto che l'applicazione del presente istituto potrà essere rinegoziata nella seconda parte del 2020
7. Per l'attuazione della presente disciplina è stanziata la somma di € 2.200,00 dall' 1.1.2020

Art. 13/ter - Indennità di funzione

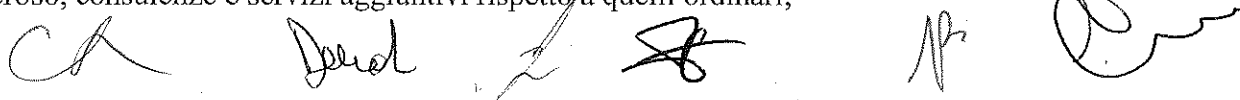
1. I presupposti per l'attivazione dell'istituto non ricorrono.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, sono riferite a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

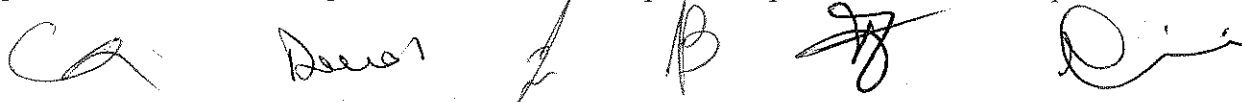


- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito regolamento, con atto del Responsabile di P.O. del Settore competente.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 15 - Disciplina della performance organizzativa e del premio individuale

1. La quota di fondo per le risorse decentrate destinata alla performance collettiva ed alla performance individuale viene stabilita in sede di contrattazione decentrata, ed è riferita all'utilizzo delle somme di parte stabile del fondo non utilizzate e alla parte variabile dello stesso fondo. Alla performance organizzativa è destinato il 50% di tali risorse, alla performance individuale il restante 50%, nel rispetto dei vincoli contrattuali e di una ripartizione complessiva che privilegi le valutazioni oggettive rispetto a quelle soggettive. Tali incentivi sono ripartiti al personale dipendente con le modalità individuate ai successivi commi 8 e 13.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce applicazione degli articoli 68 e 69 del CCNL del 21.05.2018.
3. In sede di approvazione del Piano delle Performance la Giunta definisce, anche in termini percentuali:
 - a) il "budget di settore", assegnato a ciascun settore, tenuto conto anche del numero dei dipendenti ad esso attribuito;
 - b) gli eventuali ulteriori obiettivi, anche di mantenimento, e le relative modalità di finanziamento ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B.
4. A conclusione del periodo di valutazione, il Nucleo di valutazione verifica il conseguimento degli obiettivi e viene pertanto attribuita, in proporzione percentuale, la quota di "budget" corrispondente, avendo cura di destinare al fondo le eventuali somme non utilizzate. In caso di obiettivi intersettoriali, l'obiettivo viene considerato autonomamente per ciascun settore che concorre al raggiungimento dell'obiettivo stesso, fatte salve le specifiche disposizioni del sistema di valutazione.
5. In conformità con le prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, l'Unione Montana riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione delle somme di cui al comma precedente, a titolo di premialità.
6. Le somme richiamate al comma precedente sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento degli standard attribuiti a ciascun servizio
7. Le predette somme del budget vengono ripartite tra i dipendenti sia con riferimento alla performance individuale che alla performance organizzativa,
8. Per il riparto della performance individuale si procede (per il 50% del budget assegnato), in proporzione al punteggio conseguito, a seguito della valutazione espressa da ciascun responsabile di servizio, secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
9. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - viene definita una quota di maggiorazione, destinata a remunerare la maggiorazione della produttività individuale del personale di cui al punto successivo, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari 10%.
10. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle



assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si computano i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

Non sono comunque considerate, ai fini della riduzione dell'incentivo, le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo di maternità (obbligatorio), ferie, terapie salvavita ed assimilabili, permessi per donazioni di sangue e midollo osseo, per funzioni elettorali, per lutto, per citazione a testimoniare, per volontariato (art. 39 d.lgs. 1/2018) per l. 104/1992, per attività sindacale, congedi per le donne vittime di violenza.

11. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto a tempo parziale e ai mesi di servizio prestati.

13. La quota relativa alla performance organizzativa, accertata e definita dal Nucleo di valutazione, che certifica il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, è ripartita tra i dipendenti all'interno di ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) la quantificazione è in proporzione al punteggio conseguito, secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) il piano della performance può definire particolari modalità per il riparto tra i dipendenti della performance organizzativa, in relazione allo specifico apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

14. Le economie della valutazione, ad esclusione di quelle di cui al comma 10, finanziano in via prioritaria la maggiorazione di cui al comma 9. Le eventuali ulteriori economie incrementano il fondo destinato a remunerare la performance individuale direttamente correlata alla scheda di valutazione della prestazione individuale.

a) Per la corresponsione degli incentivi di performance collettiva e performance individuale è assegnato annualmente, dall' 1.1.2020, l'importo che residua dall'utilizzo degli altri istituti contrattuali.

15. I dipendenti che percepiscono compensi per progetti specifici (es. unione sicura etc), partecipano alla ripartizione delle risorse correlate alla performance organizzativa secondo un criterio che considera singolarmente i valori degli incentivi percepiti dal dipendente nell'anno e poi li confronta con la seguente modalità:

- Attribuzione della valutazione e calcolo dell'importo della produttività per performance organizzativa spettante al dipendente (importo A)
 - Quantificazione dell'importo percepito da ciascun dipendente nell'anno per incentivi (importo B)
 - Se l'importo B è maggiore dell'importo A si eroga solo l'importo B;
- Se l'importo A è maggiore dell'importo B si eroga l'importo B per intero e l'importo A per la differenza (A-B).

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari ad almeno il 15% dello stesso importo per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incaricati di p.o., tenuto

conto della complessità, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (valutazione negativa) ad un massimo del 50 % della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri di cui sopra costituiscono economie per l'ente.

d) In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

e) In relazione ai compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 16, primo periodo. Le somme non erogate costituiscono economie per l'amministrazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue, ad eccezione del 2% dell'organico per il quale può essere raggiunto il limite massimo di legge;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 20

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa;
- dipendenti a cui siano stati assegnati obiettivi finanziati ex art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL.

Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti danno atto che la flessibilità di orario è stata disciplinata con determinazione n. 210 del 09.09.2009.

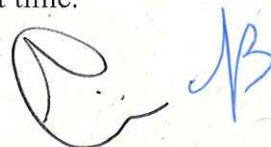
CAPO II – Discipline Particolari

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

1. Le disposizioni del Titolo II, capi IV, V e VI si applicano, in quanto compatibili, anche al personale dipendente di altri enti in comando o distacco presso l'Unione Montana.
2. Le disposizioni del Titolo II, capo III si applicano, in quanto compatibili, anche al personale dipendente dell'Unione Montana comandato o distaccato presso altri enti.

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Le disposizioni contenute nel presente contratto si applicano per quanto compatibili ai dipendenti a tempo parziale, rapportando gli importi e i limiti indicati alla percentuale di part time.



Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Le disposizioni del titolo II - capo IV del presente contratto si applicano al personale a tempo determinato solo se la prestazione lavorativa annua effettivamente resa sia superiore a 150 giorni naturali.

CAPO III – Welfare integrativo

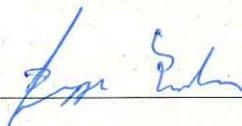
Articolo 24 - Le attività del “welfare integrativo”

Le parti, preso atto della indisponibilità di risorse dell'Ente per il Welfare integrativo, concordano di rinviare la definizione dei relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Articolo 25 – utilizzo dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada. Previdenza complementare.

- a. L'Amministrazione da applicazione all'art. 56-quater “Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada” comma 1, lett. a), destinando annualmente una quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, quale contributo datoriale al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b. destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) sono tutti gli appartenenti al Settore 3 - Vigilanza, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza;
- c. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. l'importo versato per ciascun dipendente sarà correlato alla durata del rapporto di lavoro nell'anno ed all'orario settimanale di lavoro;
È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- d. Dall'anno 2020 sarà stanziato per tale finalità un importo di € 2.000,00

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE



LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI

CHETELLO KATIA CGIL Uelora
ZANINI AND Robin
Loro Baba UIL FPL
Dorealliane FP CGIL
Ister Gurus

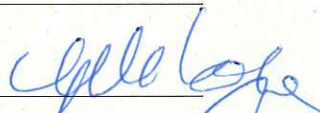
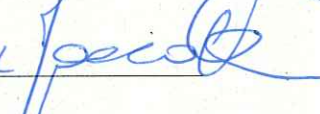
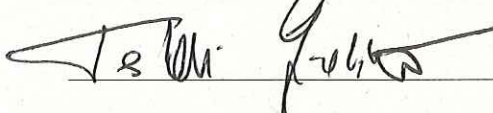
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

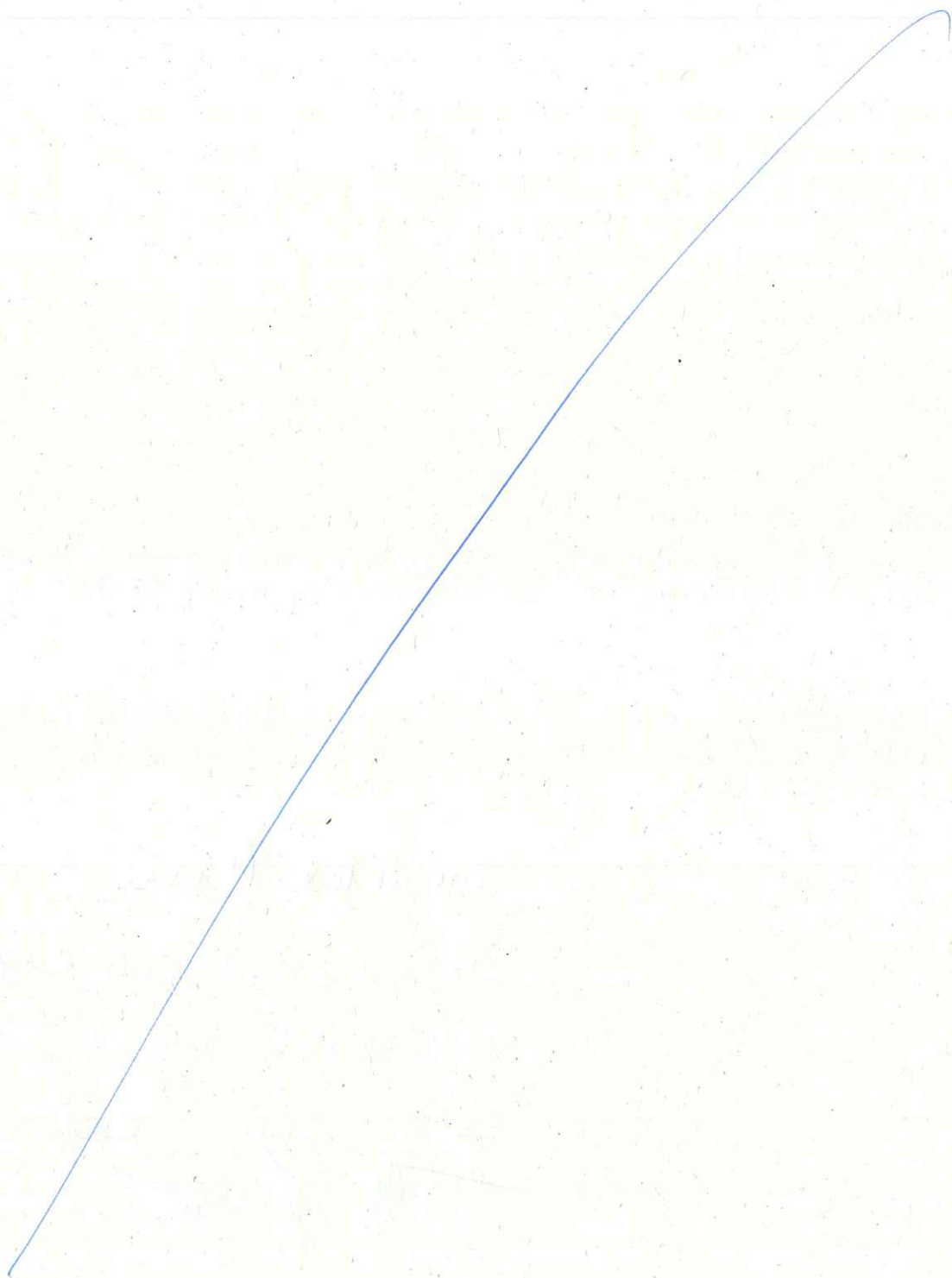
La parti concordano sulla necessità di riconvocarsi entro il prossimo aprile per la verifica dell'attuazione degli istituti previsti dal contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE



LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI

ZALINI ALDO 
CHETELLO KAITA CGIL 
FAECO BARBARA UIL FPL 
DONATI UAGA 




Q

L

8

B

dent

Q

UNIONE MONTANA MAROSTICENSE

FONDO RISORSE DECENTRATE 2019: COSTITUZIONE				
A	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	art. 67 c 1	soggette al limite	non soggette al limite
	fondo risorse decentrate stabile 2017 certificato			
	importo unico consolidato anno 2003 - ccnl 22.1.2004 art. 31 c 2	74.321,06		
	incrementi ccnl 9.5.2006 art 4 c 1	3.654,96		
	incrementi ccnl 22.1.2004 art. 32 c 1	4.418,70		
	incrementi ccnl 22.1.2004 art. 32 c 2	3.563,47		
	incrementi ccnl 5.10.2001 art 4 c 2	2.903,68		
	totale risorse stabili 2017	88.861,87		
	incremento 0,2% monte salari art. 67, c 1			
	TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO		88.861,87	
B	parte Stabile	art. 67 c 2		
	risorse stabili soggette al limite			
	r.i.a. art. 67 c. 2 lett c)		770,38	
	totale risorse stabili soggette al limite		770,38	
	risorse stabili non soggette al limite			
	incremento art. 67 comma 2 lett a)			1.996,80
	differenziali progressioni economiche orizzontali art. 67 comma 2 lett b)			1.166,11
	totale risorse stabili non soggette al limite			3.162,91
C	parte variabile	art.67 c 3-11		
	risorse variabili soggette al limite			
	specifiche disposizioni di legge art. 67 c 5 lett B obiettivi dell'Ente		17.716,00	
	totale risorse variabili soggette al limite		17.716,00	
	risorse variabili non soggette al limite			
	totale risorse variabili non soggette al limite			0
D	Fondo risorse decentrate		anno 2019 110.511,16	
	di cui			
	Soggette al limite		107.348,25	
	Non soggette al limite		3.162,91	
E	decurtazione consolidata		9.111,01	
F	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI prima della verifica con il fondo 2016		101.400,15	

GA

Deurh.

h

JB

Qi

VERIFICA FINALE		
	anno	
	2016	2019
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	113.714,98	110.511,16
DECURTAZIONE CONSOLIDATA	-9.396,53	-9.111,01
TOTALE	104.318,45	101.400,15
VOCI ESCLUSE DAL LIMITE		3.162,91
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	39.786,00	39.955,00
LAVORO STRAORDINARIO	7.006,00	7.006,00
TOTALE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO (escluse le risorse non soggette al limite)	151.110,45	145.198,24
differenza 2016 - 2019 pari alla riduzione del fondo 2019 da operare ex art. 23 c 2 d.lgl 2017		0
G TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE <i>al netto delle decurtazioni d.lg 75/201 a disposizione per la contrattazione decentrata</i>		101.400,15

CL

Deuch

8

B

C

L

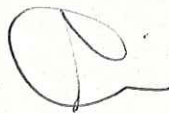
UNIONE MONTANA MAROSTICENSE

FONDO RISORSE DECENTRATE 2019: UTILIZZO	
FONDO RISORSE DECENTRATE	101.400,15
UTILIZZO VINCOLATO	
INDENNITÀ DI COMPARTO Art. 33 ccnl 22.1.2004	11.594,63
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b	28.623,26
INDENNITÀ DI RISCHIO Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 37 ccnl 14.9.2000	950,00
INDENNITÀ DI TURNAZIONE Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 23 ccnl 14.9.2000	18.500,00
TOTALE UTILIZZO VINCOLATO	59.667,89
UTILIZZO RISORSE DA CONTRATTARE 2019	
<i>produttività individuale</i>	€ 16.666,26
<i>compiti con particolare responsabilità</i>	€ 2.800,00
<i>indennità maneggio valori</i>	€ 150,00
<i>Indirizzi strategici di peg</i>	€ 4.400,00
<i>estensione servizio domiciliare</i>	€ 2.400,00
<i>predisposizione servizi digitali</i>	€ 1.000,00
<i>gestione servizio antigrandine</i>	€ 1.000,00
<i>Obiettivo di performance "progetto serenità e sicurezza"</i>	€ 17.716,00
TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	101.400,15

Ca

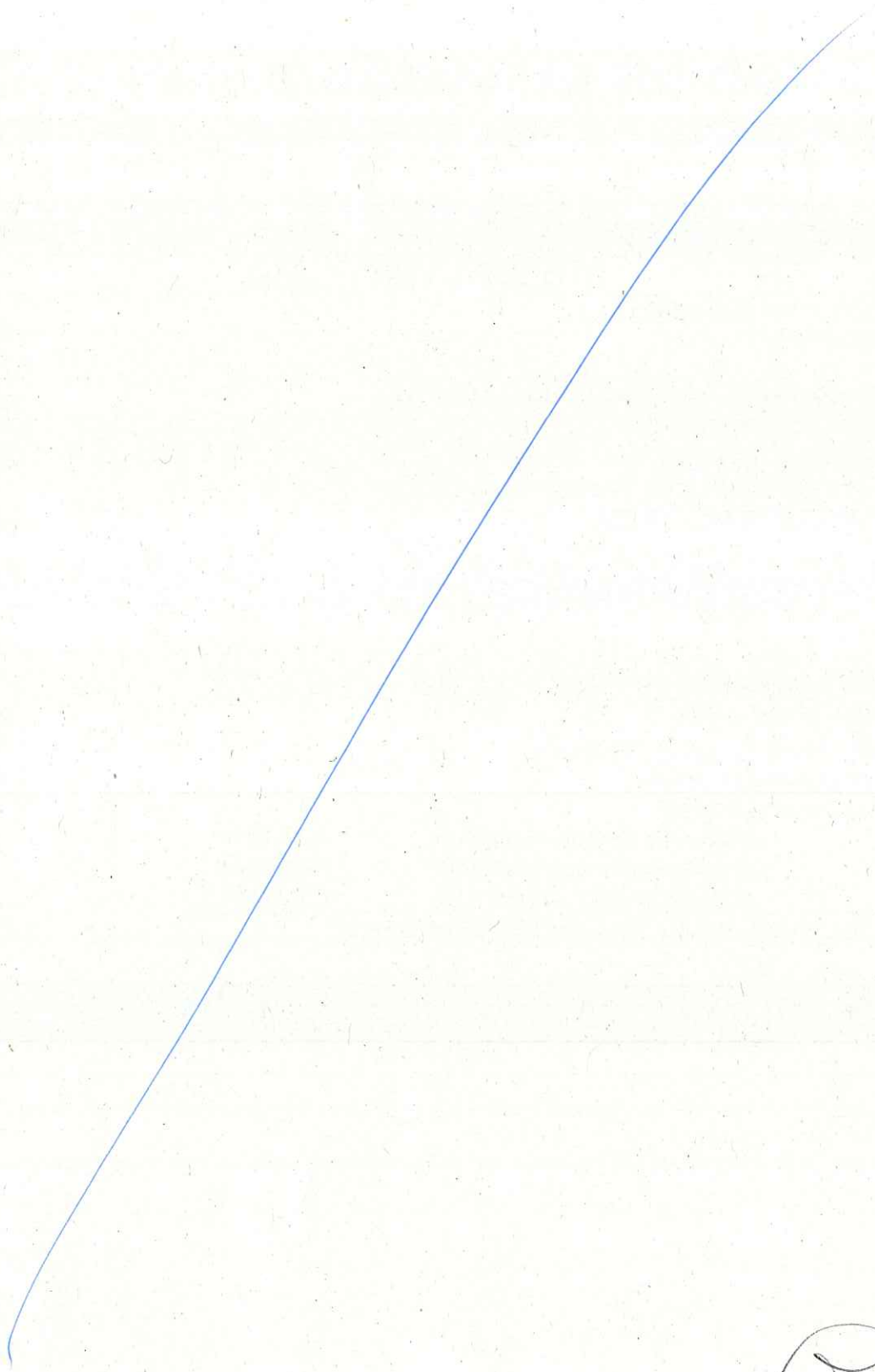
2











Q

Dad

L

M

~~Z~~

E

CRITERI PER ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE AL PERSONALE DIPENDENTE.

Art. 1 - principi generali

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro e competenze trasversali tali da qualificare il bagaglio professionale e relazionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Le progressioni economiche sono attribuibili al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Art. 2- Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche

1. Per l'accesso alla selezione è necessario il possesso dei seguenti requisiti:

- a. periodo minimo (c. 6, art. 16 ccnl 21.5.2018) di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi anche per il personale assunto a mezzo mobilità (art. 30 d.lgs. 165/2001); tale periodo è calcolato con riferimento alla data di decorrenza delle nuove progressioni (1 gennaio dell'anno della selezione);
- b. essere in servizio presso l'Unione Montana da almeno 3 anni alla data di avvio della selezione.

Le progressioni orizzontali saranno attribuite mediante unica selezione attuata attribuendo un massimo di 90 punti alla valutazione e di 10 punti all'esperienza acquisita come di seguito definite.

1) ESPERIENZA ACQUISITA:

Vengono riconosciuti 2 punti per ogni anno (0,5 per ogni trimestre o frazione se superiore a 1,5 mesi) di servizio presso l'Unione Montana nella categoria economica precedente a quella per cui si concorre.

2) VALUTAZIONE:

Si considera l'esito della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (c. 3 art. 16 ccnl 21.5.2018).

La valutazione effettuata dal personale incaricato di posizione organizzativa nei confronti dei dipendenti inquadrati nella cat. D, appartenenti allo stesso settore, sarà oggetto di monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione al fine di salvaguardare la correttezza della valutazione stessa e per evitare ogni possibile conflitto di interessi.

Tutto il personale sarà adeguatamente informato della procedura selettiva di attribuzione delle p.e.o. di cui al presente accordo decentrato.

Al fine della necessaria omogeneizzazione dei dati riguardanti la valutazione si utilizzerà per ciascun dipendente il valore assoluto dato dal rapporto tra la valutazione attribuita ed il valore massimo attribuibile in relazione alla composizione della scheda di valutazione, moltiplicato per 100. Si otterrà quindi che il punteggio massimo ottenibile in valore assoluto sarà per tutti i dipendenti pari a 100.

3) SELEZIONE



La progressione economica è attribuita – con decorrenza dall' 1 gennaio dell'anno in cui si svolge la selezione - con determinazione del Responsabile del personale a tutto il personale dipendente utilmente collocato nell'unica graduatoria formata, a seguito di selezione, con l'applicazione dei criteri generali di cui sopra.

Non è ammesso alla selezione il personale cui è stata comminata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno precedente a quello di attribuzione della progressione economica.

Potranno essere attribuite le progressioni fino ad esaurimento della somma totale stanziata dalla contrattazione decentrata per l'anno di riferimento.

L'eventuale economia che risulti a seguito dell'attribuzione di tutte le progressioni economiche è portata ad incremento del fondo "performance individuale", erogato con le modalità previste dalla vigente disciplina in materia.

In caso di parità di punti tra più dipendenti la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata con il seguente ordine:

- dalla maggiore anzianità di servizio presso l'Unione Montana Marosticense;
- dal minor numero di progressioni economiche orizzontali già acquisite.

