

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

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEFINITIVO
2023**

Vista la determinazione del Responsabile Ufficio Finanziario n. 45 del 20/06/2024 con cui è stata autorizzata la sottoscrizione del CCDI anno 2023

Il giorno 08/08/2024 alle ore 15:00 la delegazione trattante di parte pubblica della UNIONE MONTANA DELLE VALLI MONGIA E CEVETTA – LANGA CEBANA – ALTA VALLE BORMIDA, composta da:

- Direttore Generale dell'Ente – Dott.ssa Carla Caterina BUE

La delegazione trattante di parte sindacale:

- C.I.S.L. FP – Maurizio DI STEFFANO
- C.G.I.L. FP – Gaspare PALERMO

si sono incontrate per la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo Definitivo – anno 2023 - nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali nazionali.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il contratto collettivo integrativo (CCI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. 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 E REVISIONE

1. Il CCI è relativo all'anno 2023. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

2. Gli effetti del CCI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCI.
3. Gli effetti economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01/01/2023 al 31/12/2023. Pertanto a cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

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

Il "fondo risorse decentrate" è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nei limiti della normativa vigente.

Dato atto del fondo costituito per l'anno 2023 approvato con determinazione dell'Ufficio finanziario n. 227 del 20.06.2024 a seguito di verbale dell'organo di revisione e depositato presso l'Unione Montana, che ammonta:

- nella parte stabile ad **€ 94.254,63**
- nella parte variabile ad **€ 0,00**

Prendendo atto pertanto di quanto sopra il fondo costituito dalle "risorse stabili" sommate con le "risorse variabili" ammonta ad **€ 94.254,63**.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

VOCI OBBLIGATORIE:

In conformità all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

- il Fondo per le progressioni economiche ammonta ad **€ 22.147,69** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso.
- il Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto ammonta ad **€ 9.531,88**

TOTALE destinazione voci obbligatorie: **€ 31.679,57**

Indennità specifiche responsabilità art. 84, comma 1 CCNL 16/11/2022: **€ 7.593,75**

TOTALE risorse stabili disponibili: **€ 54.981,31**

ART. 5 – COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.b). CCNL 16 novembre 2022 in sede di contrattazione integrativa viene 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.

Le risorse destinate alla performance per il personale non sono soggette a riproporzionamento in relazione al rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per l'anno 2023 il premio ammonta ad € € 53.582,31 di cui €1461,34 destinate alla maggiorazione 30% e € 52.120,97 destinati alla performance generale/personale con l'obiettivo di compensare 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. 116 del 21.12.2020 in cui si stabiliva di destinare ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate:

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

Per il calcolo dovrà essere applicata la seguente formula:

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

F= fondo

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

Qualora si verificasse una parità di punteggio tra operatori che dovesse determinare un

numero maggiore al 10% di personale a cui destinare la c.d. quota maggiorata, verrà data la precedenza al dipendente che: ha conseguito la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio; in subordine a chi ha un'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al più anziano di età anagrafica.

ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti convengono che per l'anno 2023 non si darà corso alle ex progressioni economiche orizzontali.

ART. 7 - INDENNITA'

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) 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:

- condizioni di lavoro (ex disagio) € 2,50/die

L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.

I dipendenti che svolgono attività disagiate sono i due Operatori Socio Sanitari operanti sul territorio per 339 giorni totali lavorati e per complessivi € **847,50**.

Relativamente all'operatore OSS in servizio presso l'ingresso dell'Ente, per l'attività di front-office legata all'accoglienza della cittadinanza e al centralino telefonico si riconosce un'indennità di € 1,00 al giorno per 186 giorni lavorati e complessivi € **205,00** annui.

Alla funzione di economo dell'Ente è riconosciuta un'indennità pari a € 1,50 al giorno per 231 giorni lavorati per complessivi € **346,50** riferita al maneggio di valori per

importi rilevanti con carattere di continuità.

B) 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 che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

CRITERI	
1) autonomia operativa nello sviluppo delle attività	
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	punti da 1 a 5 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, ancorché senza poteri decisionali. Tenendo anche in considerazione la frequenza di relazioni complesse con Dirigenti e Posizioni Organizzative interne e di altri Enti.	punti da 1 a 5
4) coordinamento e referenza di operatori, compreso il personale di servizi in appalto	punti da 1 a 5
5) Validazione scritta di rendicontazioni per Enti esterni	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.

In sede di contrattazione si stabilisce, per l'anno 2023, di destinare la somma di € **7.593,75** riferita a quattro dipendenti ai quali risulta assegnata la specifica responsabilità.

ART. 8 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONI DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di

anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi.

ART. 9 — INCENTIVAZIONE A PRESTAZIONI O RISULTATI, PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.
2. Le risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.

Art. 10 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene confermato l'istituto dell'orario flessibile già in uso.
2. A tal riguardo si ritiene possano essere mantenute le attuali fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita che prevedono:
 - per la generalità dei dipendenti ingresso dalle 7.30 alle 9.30 con corrispondente uscita al termine del monte orario assegnato per la giornata di lavoro;
 - per i dipendenti addetti al protocollo ingresso dalle 7.30 alle 8.30 con corrispondente uscita al termine del monte orario assegnato per la giornata di lavoro.

Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, la flessibilità oraria è accordata dal Direttore Generale, sulla base delle esigenze di servizio, anche oltre i limiti applicabili al restante personale.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, anche per periodi limitati di tempo.

Art. 11 - SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO

1. L'Ente garantisce il servizio sostitutivo di mensa attraverso la consegna di buoni pasto.
2. Possono percepire il buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti da fruirsi tra le 12.00 e le 15.00.
3. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il buono pasto viene corrisposto ai dipendenti la cui prestazione di lavoro effettiva giornaliera, al netto di eventuali pause o permessi retribuiti e non retribuiti ecceda

le sei ore.

Letto, confermato sottoscritto.

per la delegazione di parte pubblica

Direttore Generale dell'Ente _____

per la delegazione di parte sindacale

La delegazione trattante di parte sindacale:

- C.I.S.L. FP _____
- C.G.I.L. FP _____

Le parti concordano che nel caso in cui nulla osti da parte dell'Amministrazione, il presente accordo preliminare è da considerarsi a tutti gli effetti come contratto definitivo.

Letto, confermato sottoscritto.

per la delegazione di parte pubblica

Direttore Generale dell'Ente _____

per la delegazione di parte sindacale

La delegazione trattante di parte sindacale:

- C.I.S.L. FP _____
- C.G.I.L. FP _____