

UNIONE MONTANA SUOL D'ALERAMO

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022

Addì 20 ottobre 2022, a seguito di regolare convocazione della parte pubblica, presso la sede di Ponti dell'Unione Montana Suol d'Aleramo, si sono incontrate

La delegazione di parte pubblica composta dal Sig.:

- dott. Andrea Bava – vice Segretario dell'Ente

La delegazione sindacale composta dai Sigg.:

- RSU dell'ente Stefano Zoanelli
- CSA Ernestino Stornini
- FP CGIL Corrado Fontana

per definire, nell'ambito delle materie proprie della contrattazione decentrata, le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2020 allo sviluppo delle risorse umane e della produttività, nonché la loro distribuzione.

L'Unione Montana Suol d'Aleramo è un ente di nuova istituzione; il fondo viene determinato tenendo conto di quello già in essere nella Comunità Montana Appennino Aleramico Obertengo, ente in liquidazione, in rapporto al numero e all'inquadramento del personale trasferito all'Unione Montana.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli punti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 del CCNL del 21.05.2018.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro è pubblicato all'Albo pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.

Dopo ampia e articolata discussione, le parti concordano quanto segue:

1) FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2022

Il fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022 si costituisce come da schema "allegato A" che si intende parte integrante del presente accordo. Il fondo è stato incrementato tenendo conto dell'assunzione di due istruttori cat. C tramite concorso pubblico e del trasferimento di un istruttore cat. D per mobilità volontaria.

Il fondo per l'anno 2022 viene così quantificato in complessivi **€ 60.665,49**.

2) LAVORO STRAORDINARIO – ANNO 2022

Le risorse necessarie per compensare le prestazioni straordinarie per l'anno 2022 sono individuate nella misura massima prevista per un importo complessivo di € 1.500,00.

3) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

a) Progressioni orizzontali

Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche destinate o da destinarsi alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico della parte stabile del fondo di cui al precedente punto 1.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 22/01/2004. Esse sono destinate, salvo particolari necessità di utilizzo delle risorse stabili scaturenti da accordi nazionali collettivi, al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

Non sono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

progressioni economiche orizzontali ex Comunità Montana anno 2003	€	3.378,57
progressioni economiche orizzontali ex Comunità Montana anno 2006	€	----
progressioni economiche orizzontali ex Comunità Montana anno 2008	€	3.682,77
progressioni economiche orizzontali ex Comunità Montana anno 2010	€	291,07
progressioni economiche orizzontali Unione Suol d'Aleramo anno 2017	€	344,76
progressioni economiche orizzontali Unione Suol d'Aleramo anno 2018	€	366,34
progressioni economiche orizzontali Unione Suol d'Aleramo anno 2020	€	356,62
rideterminazione fondo progressioni economiche	€	728,00
progressione economica orizzontale personale proveniente da altro ente per mobilità	€	4.535,83
progressioni economiche orizzontali Unione Suol d'Aleramo anno 2021	€	2.089,24
progressioni economiche orizzontali Unione Suol d'Aleramo anno 2022 (n. 1 dipendente da D5 a D6 con decorrenza 01/07/2022)	€	1.044,62
totale	€	16.451,48

b) Indennità di comparto anno 2022 (art. 33 p 4 c b) CCNL 22/01/04):	€	8.815,10
c) Risorse stabili utilizzate per autofinanziamento di quota parte delle posizioni organizzative:	€	16.885,00
d) Risorse stabili utilizzate per il finanziamento della performance individuale/collettiva:	€	10.713,91
e) Risorse stabili utilizzate per il finanziamento delle specifiche responsabilità. L'indennità specifiche responsabilità, in applicazione dell'art. 70 quinquies CCNL 21/05/18 (fino a € 3.000) è corrisposta per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale non incaricato di Posizioni Organizzative, rapportata al periodo di servizio:		
n. 1 dipendente cat. B6 (aumento da euro 2.500 a euro 3.000)	€	3.000,00
totale	€	3.000,00
Totale utilizzo risorse stabili		€ 55.865,49

4) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le parti convengono di rideterminare le risorse variabili in € 4.500,00 e di destinare le stesse al finanziamento del fondo per la performance individuale/collettiva.

Le risorse stabili (€ 10.713,91) e variabili (€ 4.500,00) complessivamente disponibili per finanziare la performance individuale/collettiva sono, quindi, quantificate complessivamente in **€ 15.213,91**.

Performance individuale/collettiva 2022 € 15.213,91.

Compensi diretti a incentivare la performance individuale e collettiva, correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati, al merito e all'impegno individuale.

5) 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) delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O;

- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O oggetto di confronto;
- c) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim; a tal fine la percentuale sarà individuata in proporzione alle fasce di graduazione della posizione da ricoprire.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016. n. 50.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

6) CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE/COLLETTIVA

L'attribuzione dei compensi destinati alla performance individuale è strettamente correlata a effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi. Tali compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente.

Alla remunerazione della performance individuale è destinato annualmente almeno il 40% delle risorse variabili disponibili, che costituiscono un unico budget.

L'attribuzione dei premi individuali è operata in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione prevista dal sistema di valutazione dell'Ente. A tal fine, è richiesto un punteggio minimo di almeno 75.

Il restante 60% è ripartito come segue:

Il budget è ripartito fra i dipendenti applicando la seguente formula: $(A-B) = X \cdot D = R$

Dove:

A = 100 coefficiente fisso per tutte le categorie di dipendenti (riproporzionato in base all'orario di servizio, ad aspettative S/A e alla votazione ottenuta nella valutazione della performance;

B = 0,20 valore in diminuzione di A per ogni giorno di assenza dal servizio;

X = somma algebrica di A – B;

D = totale delle risorse a disposizione diviso per la somma dei coefficienti X) di tutti i dipendenti;

R = quota attribuita al dipendente.

7) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione economica orizzontale si attua in base ai seguenti criteri:

AMBITO	OGGETTO	INDICATORI	SOGGETTO COMPETENTE	PUNTEGGIO
Prestazioni individuali	I risultati raggiunti nei periodi di riferimento a fronte di obiettivi predeterminati	Da definire		Cat. A 35 Cat. B 45 Cat. C 50 Cat. D 55
Formazione	Le abilità e le conoscenze acquisite a seguito dei percorsi formativi	Superamento delle prove o presenza ai corsi		Cat. A 5 Cat. B 15 Cat. C 15 Cat. D 20
Esperienza	Le abilità e le conoscenze acquisite e applicate nell'esercizio del ruolo	Anzianità di servizio nella categoria di appartenenza		Cat. A 60 Cat. B 40 Cat. C 35 Cat. D 25

8) DISPOSIZIONI FINALI

Le parti concordano che eventuali economie nell'utilizzo delle risorse decentrate andranno a incrementare le risorse decentrate dell'anno successivo.

Le parti concordano di programmare le future progressioni orizzontali per il personale di cat. D, di anzianità più elevata rispetto al restante personale, fatta salva l'applicazione dei criteri di attribuzione di cui al precedente punto 6, con le seguenti tempistiche:

- n. 1 dipendente progressione orizzontale da D5 a D6 con decorrenza 01/01/2023
- n. 1 dipendente progressione orizzontale da D1 a D2 con decorrenza 01/01/2023.

Le parti concordano che, nel caso in cui l'Amministrazione decida di attribuire l'indennità di Posizione Organizzativa ad alcuni dipendenti, il fondo sia ridotto della somma corrispondente alle risorse destinate al pagamento al personale individuato dell'indennità

specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21/05/18) e della performance individuale/collettiva.

Resta salvo che eventuali incrementi della dotazione organica ed eventuali revoche o non riconferme degli incarichi di Posizione Organizzativa andranno a incrementare proporzionalmente il fondo risorse decentrate, previo confronto con la parte sindacale.

Le parti concordano di incontrarsi nel caso in cui, a seguito di rinnovo del CCNL del comparto, si renda necessario intervenire sui contenuti della presente intesa.

Letto, confermato, sottoscritto.

La delegazione pubblica

La delegazione sindacale

.....

.....

.....

.....