

Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

PROVINCIA DI PAVIA

Pre-intesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte economica anno 2019 – Integrazione parte giuridica: criteri progressioni orizzontali

In data 07/05/2019 alle ore 11.00 presso la sede della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese, ha avuto luogo l'incontro tra:

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Segretario della Comunità Montana Dott. Daniele Bellomo
Membro - Geom. Giovanni Draghi dipendente CMOP Responsabile Area

□ **La delegazione sindacale:**

RSU dell'Ente		Giovanna Crosina
OO.SS. territoriale CGIL FP -		ASSENTE
OO.SS. territoriale CISL FP -		Antonio Cassinari
OO.SS. territoriale UIL FP -		ASSENTE
OO.SS. territoriale CSA -		ASSENTE


Al termine della riunione le parti hanno siglato la presente pre-intesa del C.C.D.I. parte economica anno 2019 .

P R E M E S S A

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)**, facente parte integrante e sostanziale al presente accordo.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2019 le parti, nel ribadire quanto sottoscritto nel CCDI sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, **concordano sulla destinazione delle risorse decentrate**, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, di programmare progressioni economiche orizzontali, così come previsto dall'ipotesi di CCDI; prevedendo il passaggio, sulla base del sistema di valutazione delle progressioni orizzontali definito, del 50% dei dipendenti pari, per l'anno 2019, alle 2 unità di personale di Categoria B a decorrere dal 01/01/2019, sulla base delle valutazioni.



Per concludere, le parti ribadiscono quanto previsto nell'accordo precedente che anche per l'anno 2019 la somma residua del fondo, verrà dedicata agli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati all'erogazione degli incentivi di performance, con particolare riferimento agli obiettivi evidenziati nella scheda del PDO approvati con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 11 del 15/02/2019.

Pre-Intesa di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2019/2021 all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Comunità Montana e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

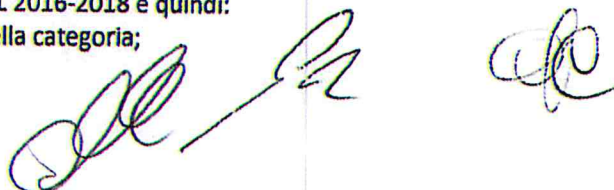
1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - a. progressioni economiche nella categoria;
 - b. indennità di comparto;



- c. quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - d. indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2016 o 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite, nel rispetto dei vincoli del tetto del salario accessorio anno 2016.
 3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
 4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

Art. 5

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato al presente accordo.
2. Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, **una somma non inferiore al 15 %**, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni.
4. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO.
 - b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.



Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (salario accessorio anno 2016), così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto con particolare riferimento ai seguenti istituti: indennità condizioni lavoro, indennità per specifiche responsabilità.

Art. 7

Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
 - b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato A) al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente nell'anno 2019.
4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui all'allegato A) al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
4. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.



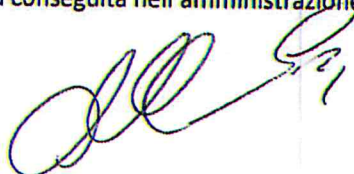
5. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.
6. Le parti concordano sulle seguenti fattispecie di particolare responsabilità corrispondenti agli importi riportati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità dei procedimenti interni inerenti alla Ragioneria ed Agricoltura – Categoria C e B	€ 2.500,00

7. L'indennità per particolari responsabilità è riconosciuta ai dipendenti e negli importi riportati nel prospetto allegato di ripartizione del fondo.
8. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi di effettivo esercizio della responsabilità.
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
10. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.
11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, compresa l'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques, c. 1 CCNL 21.5.2018, il dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
12. Le parti danno atto che dette indennità sono assorbite dall'indennità di responsabilità di cui al comma 1.
13. Le parti concordano che le modifiche apportate all'istituto delle specifiche responsabilità decorreranno dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019.

Art. 9
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL 21.5.2018, la progressione economica orizzontale (PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
3. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.





4. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021 tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
5. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
7. Ogni anno non possono essere previste progressioni orizzontali per più del 50% dei dipendenti.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 60% del massimo ottenibile nel citato triennio.
10. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario della Comunità Montana, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario della Comunità Montana, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
11. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno a partire dall'anno 2019.
12. Il CCDI dà atto che dal 1.1.2019 si dà la possibilità al 50% del personale avente titolo (con priorità ai dipendenti appartenenti alla fascia B).

Art. 10

Premi correlati alla performance

Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi o loro mantenimento

art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica di Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del AREA/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo.



4. Ai sensi dell'art.67 c.5 del CCNL 21.5.2018 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
- alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
 - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività;
 - a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
 - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impiego del personale dell'ente.

Art. 11

Premi correlati alla performance

Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Questo accordo destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL dl 21.05.2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse;
2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, nel **rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale**.
5. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento** costituenti momenti di incremento della performance.
6. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da *assicurare*: a) *la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse*; b) *il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale)*.
7. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante *dalla scheda di valutazione individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione*, prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:
 - a) *il 40% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti alla performance di area individualizzati;*



- b) il restante 60% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.
8. Per l'anno 2019 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Piano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.
9. Eventuali somme che residueranno dal fondo saranno portate a residuo sul fondo dell'anno successivo.

Art. 12
Disposizione finale


1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI restano valide le disposizioni degli accordi precedenti per quanto compatibili.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

La delegazione di parte pubblica:

Presidente: Segretario della Comunità Montana


Dott. Daniele Bellomo 

Membro - Geom. Giovanni Draghi dipendente CMOP

Responsabile Area 

La delegazione sindacale:

RSU dell'Ente

Giovanna Crosina 

OO.SS. territoriale CISL FP -

Antonio CASSINARI 

SI ALLEGANO:

b) PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2019

PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2019

Risorse decentrate 2019	
Costituzione del Fondo	
CCNL 22/01/04	
art. 31, comma 2 (importo consolidato)	€ 28.105
Art 32 c.1 (0,62% monte salari 2001)	€ 1.147
Art 32 c. 2 (0,50% monte salari 2001)	€ 925
art. 32 c. 7 (0,20% monte salari 2001)	€ 370
CCNL 09/05/06	
Art 4 c 1 (0,5% monte salari 2003, se il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti del 2005 non è superiore al 39 %)	€ 1.648
CCNL 11/04/08	
Art 8 c 2 (0,6% monte salari 2005, se il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti del 2007 non superiore al 39 %)	€ 1.984
RIA e ad personam	€ 2.915
Rideterminazione PEO art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	€ 603
CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 1, lett. a)	€ 499,20
Totale risorse stabili	€ 38.196
Art. 15, c.2 CCNL 01/04/99	€ 850
Totale risorse decentrate	€ 39.046
Decurtazione cessazioni ottobre 2016	€ 9.100
TOTALE FONDO	€ 29.946

RIPARTIZIONE DEL FONDO 2019	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ 8.855
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2019 (B4>B5) n. 2 dipendenti	€ 654
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ 2.116
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18)	€ 5.000
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	€ 13.321
TOTALE RIPARTIZIONE	€ 29.946

COMUNITA' MONTANA OLTREPO' PAVESE									
TABELLA RIEPILOGATIVA PREVISIONE SUDDIVISIONE FONDO 2019									
Responsabilità	PRODUTTIVITA' /PROGETTI	TOTALE SPESA VARIABILE	Posizione economic	Nuove progressioni orizzontali	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale		
€ 2.500,00	6.106,55	€ 8.606,55	€ 4.338,23		€ 622,80	€ 4.961,03	€ 4.961,03		
€ 2.500,00	3.607,55	€ 6.107,55	€ 1.804,79	€ 326,58	€ 471,72	€ 2.154,46	€ 10.960,94		
€ 5.000,00	€ 13.321,66	€ 18.321,66	€ 8.855,34	€ 326,58	€ 471,72	€ 2.154,46	€ 8.262,01		
				€ 653,16	€ 2.115,84	€ 11.624,34	€ 5.762,02		
							€ 29.946,00		

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.