

All.to A)

**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO
(EX COMUNITA' MONTANA ALTO ASTICO POSINA)
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)
PER IL TRIENNIO 2013 - 2014 - 2015
PARTE NORMATIVA**

Oggi, 30 aprile 2015 alle 12,30, presso la sede dell'Unione Montana Alto Astico, si sono incontrati i signori:

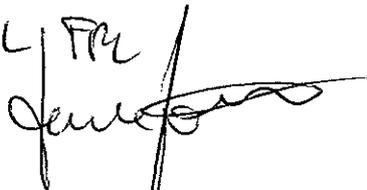
per la delegazione di parte pubblica (DG 26 del 27.04.2015):
dott.ssa Laura Dal Zotto - Segretario Unione Montana
Manuela Brunello - Responsabile Servizio Finanziario U.M.

Per la delegazione di parte sindacale:
Giulia Miglioranza - Rappresentante territoriale FP- CGIL
(assente)
Daniele Girardi - Rappresentante territoriale FP- UIL

RSU aziendale : ---

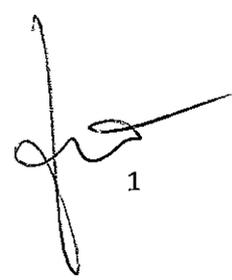
per la sottoscrizione dell'allegata intesa di CCDI

IL SEGRETARIO
dott.ssa Laura Dal Zotto

UIL FP







1

**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO
(EX COMUNITA' MONTANA ALTO ASTICO POSINA)
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)
PER IL TRIENNIO 2013 - 2014 - 2015
PARTE NORMATIVA**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI viene sottoscritto ai fini dell'adeguamento del contratto collettivo integrativo vigente (CCDI 1999/2002, di cui alla piattaforma presentata il 02.08.2000), ai sensi e per gli effetti dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009.
2. Con deliberazione di Consiglio n. 2 del 02.02.2015, esecutiva a' sensi di legge, è stato approvato in via definitiva lo Statuto dell'Unione Montana Alto Astico e con successiva deliberazione n. 3 di pari data, altresì esecutiva, è stato eletto il Presidente, con ciò sancendo la nascita del nuovo ente montano ai sensi della L.R. 28 settembre 2012, n. 40 e s.m.i. e decretando l'automatica estinzione della Comunità Montana Alto Astico Posina. Ai sensi dell'art. 5 comma 4 della L.R. 40/2012, l'Unione Montana subentra in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi della corrispondente Comunità Montana estinta.

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, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Sono dettate disposizioni particolari per le gestioni associate, le convenzioni, i comandi, i distacchi di personale presso l'Unione Montana.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
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 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE



CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – 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 in base alle disponibilità contrattuali e di legge.
2. Le risorse non destinate e non distribuite nell'anno di riferimento costituiscono economia da destinare al fondo per l'anno successivo.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento è individuato il seguente strumento di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente (DG n. 25 del 27.04.2015, dichiarata immediatamente eseguibile).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - b) l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo (e quindi al risultato), e/o all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;
 - c) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai soli lavoratori interessati;
 - d) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
 - e) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti anche in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) o in analoghi strumenti di programmazione ove previsti ed adottati;
 - f) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. Il sistema di valutazione permanente riguarda:
 - a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi ove possibile;
 - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e con gli utenti dei servizi;
 - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli obiettivi vengono assegnati dall'Amministrazione, anche su proposta del Segretario e degli incaricati di posizione organizzativa.

Gli obiettivi assegnati sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità e alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) definiti nella loro scadenza temporale;
- d) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- e) riferibili ad un arco temporale determinato, anche di breve termine ove necessario;
- f) commisurati, ove possibile, ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- g) confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
- h) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ai sensi del sistema di valutazione adottato dall'ente, il premio di risultato viene corrisposto:

- a) per il 40% sulla base della scheda di valutazione approvata dall'ente;
- b) per il 60% sulla base della concorrenza al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati.

Art. 7. Progetto implementazione qualità Ufficio di Piano Sviluppo Multiservizi.

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1999 viene disposta l'integrazione del fondo di produttività all'1,2% su base annua per gli anni 2013 – 2014 – 2015 del monte salari 1997 a fronte di un progetto di implementazione della qualità del servizio ufficio di piano sviluppo multiservizi disposto a favore del personale amministrativo – contabile cat. C.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art.8 – Personale in gestione associata, in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana.

1. Nelle gestioni associate di funzioni e/o servizi, il personale in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana continuerà a percepire il trattamento relativo al salario accessorio presso l'ente di provenienza, fatto salvo l'eventuale rimborso totale o parziale degli oneri da parte della gestione associata, secondo i criteri di riparto delle spese pattuiti in sede di convenzione o di delega dei servizi.

Art. 9 – Incentivi fondo progettazione.

1. Per gli affidamenti disposti prima del 18.08.2014 (data di entrata in vigore della modifica all'art. 93 del d.lgs. 163/2006, come disposta dal d.l. 90/2014, dapprima abrogando i commi 5 e 6 dell'art. 92 d.lgs. 163/2006 - convertito dalla legge 114/2014 che ha introdotto i commi 7 bis e 7 ter dell'art. 93 del d.lgs. 163/2006) l'erogazione avverrà sulla base del Regolamento della Comunità Montana Alto Astico Posina – ora Unione Montana Alto Astico - vigente al momento dell'affidamento.
2. Per gli affidamenti disposti successivamente al 18.08.2014, l'erogazione avrà ad oggetto l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione e dovrà avvenire in base al regolamento che dovrà essere adottato dall'ente ed alle modalità che dovranno essere previste in sede di contrattazione decentrata.

Art. 10 – Personale assunto ex art. 1 comma 557 legge 30 dicembre 2004, n. 311 – Incentivi fondo progettazione.



3. Il personale assunto dall'Unione Montana secondo la disciplina dell'art. 1 comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, qualora investito delle funzioni di progettista, Responsabile Unico del Procedimento, direttore lavori, responsabile della sicurezza, collaudatore o collaboratore nella gestione di opere pubbliche, concorre alla ripartizione delle quote destinate al fondo progettazione secondo quanto indicato al precedente art. 8.

Art. 11 – Buono pasto

E' riconosciuto ai dipendenti il buono pasto, come da normativa vigente (art. 12 CCDI 1999/2002).

IL SEGRETARIO
dott.ssa Laura Dal Zotto



**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO
(EX COMUNITA' MONTANA ALTO ASTICO POSINA)
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)
ANNO 2014 - 2015
PARTE ECONOMICA**

Oggi, 30 aprile 2015 alle 12.30, presso la sede dell'Unione Montana Alto Astico, si sono incontrati i signori:

per la delegazione di parte pubblica (DG 26 del 27.04.2015):

dott.ssa Laura Dal Zotto

- Segretario Unione Montana

Manuela Brunello

- Responsabile Servizio Finanziario U.M.

Per la delegazione di parte sindacale:

Giulia Miglioranza

- Rappresentante territoriale FP- CGIL
(assente)

Daniele Girardi

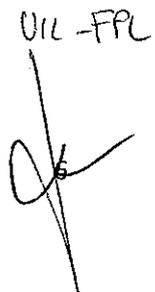
- Rappresentante territoriale FP- UIL

RSU aziendale : ---

per la sottoscrizione dell'allegata intesa di CCDI parte economica 2014

IL SEGRETARIO
dott.ssa Laura Dal Zotto



UIL-FPL


**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO
CCDI PARTE ECONOMICA
ANNO 2014**

Il fondo del salario accessorio anno 2014, come costituito e destinato con deliberazione di Giunta n. 24 del 13.04.2015, dichiarata immediatamente eseguibile, risulta il seguente:

Totale risorse fisse 2014	17.962,00
Totale risorse variabili 2014	1.528,00
Totale risorse	22.490,00

Disponibilità distribuite	
Indennità di comparto	2.438,00
Progressione orizzontale	9.035,00
Indennità ex VIII ^a q.f.	1.549,00
Quote progettazione – fuori fondo	3.000,00
Produttività	2.000,00
Totale	18.022,00

Risorse ancora da destinare	4.468,00
-----------------------------	----------

In attuazione del vigente sistema permanente di valutazione dei dipendenti dell'Unione Montana Alto Astico, disciplinato dal vigente Regolamento di misurazione e valutazione della performance (approvato con DG n. 25 del 27.04.2015, dichiarata immediatamente eseguibile) ed al CCDI triennio 2013-2015, le risorse relative alla produttività sono distribuite in base ai seguenti criteri:

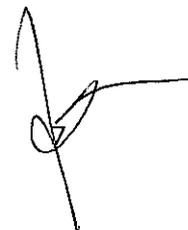
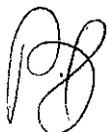
- c) per il 40% sulla base della scheda di valutazione approvata dall'ente;
 - d) per il 60% sulla base della concorrenza al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati.
2. Per l'anno 2014, un unico dipendente a tempo indeterminato in categoria C, non titolare di P.O., alle dirette dipendenze dell'Unione Montana risulta beneficiario del trattamento di produttività, comprese le risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 1999 per il progetto di implementazione della qualità del servizio ufficio di piano sviluppo multiservizi disposto a favore del personale amministrativo – contabile cat. C.

Le risorse non destinate per l'anno 2014 (trattasi integralmente di risorse stabili) andranno a costituire economie nel fondo 2015.

Arsiero, 30/4/2015

SECRETARIO

98. Laura Dal Zotto



All.to c)

UNIONE MONTANA ALTO ASTICO

Sede : Via Europa 22 – 36011 Arsiero (Vi)

Tel. 0445740529 - Fax 0445741797

c.f. 83002610240 – p.Iva 03013720242

e mail: segreteria@asticosina.it

P.E.C. segreteria.cm.asticosina.vi@pecveneto.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA all'ipotesi di CCDI sottoscritta il 30 aprile 2015
(art. 40 comma 3 – sexies d.lgs. 165/2001, Circolare RGS n. 25 del 19.07.2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		30 aprile 2015
Periodo temporale di vigenza		2013 – 2014 - 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario in qualità di Presidente – Responsabile Servizio Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – FP CISL – FP UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):UIL FP
Soggetti destinatari		Dipendenti dell'Unione Montana Alto Astico
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri per la destinazione del fondo salario accessorio 2013- 2014 -2015 b) disposizioni particolari per il personale in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana c) incentivi fondo progettazione d) personale assunto ex art. 1 comma 557 legge 311/2004 e) salvaguardia contenuti del previgente CCDI 1999/2002 non in conflitto con le nuove disposizioni
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è stata trasmessa all'Organo di controllo interno : la presente relazione è stata trasmessa al revisore Eventuali rilievi verranno evidenziati nel successivo verbale
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Regolamento della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (v. DG n. 25 del 27.04.2015) .
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? : amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

UNIONE MONTANA ALTO ASTICO

Sede : Via Europa 22 – 36011 Arsiero (Vi)

Tel. 0445740529 - Fax 0445741797

c.f. 83002610240 – p.Iva 03013720242

e mail: segreteria@asticoposina.it

P.E.C. segreteria.cm.asticoposina.vi@pecveneto.it

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO : TESTO INTEGRALE DEL CONTENUTO DELL'ACCORDO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI viene sottoscritto ai fini dell'adeguamento del contratto collettivo integrativo vigente (CCDI 1999/2002, di cui alla piattaforma presentata il 02.08.2000), ai sensi e per gli effetti dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009.
2. Con deliberazione di Consiglio n. 2 del 02.02.2015, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato in via definitiva lo Statuto dell'Unione Montana Alto Astico e con successiva deliberazione n. 3 di pari data, altresì esecutiva, è stato eletto il Presidente, con ciò sancendo la nascita del nuovo ente montano ai sensi della L.R. 28 settembre 2012, n. 40 e s.m.i. e decretando l'automatica estinzione della Comunità Montana Alto Astico Posina. Ai sensi dell'art. 5 comma 4 della L.R. 40/2012, l'Unione Montana subentra in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi della corrispondente Comunità Montana estinta.

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, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Sono dettate disposizioni particolari per le gestioni associate, le convenzioni, i comandi, i distacchi di personale presso l'Unione Montana.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
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 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 – 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 in base alle disponibilità contrattuali e di legge.
2. Le risorse non destinate e non distribuite nell'anno di riferimento costituiscono economia da destinare al fondo per l'anno successivo.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento è individuato il seguente strumento di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente (DG n. 25 del 27.04.2015, dichiarata immediatamente eseguibile).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

UNIONE MONTANA ALTO ASTICO

Sede : Via Europa 22 – 36011 Arsiero (Vi)

Tel. 0445740529 - Fax 0445741797

c.f. 83002610240 – p.Iva 03013720242

e mail: segreteria@asticoposina.it

P.E.C. segreteria.cm.asticoposina.vi@pecveneto.it

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - b) l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo (e quindi al risultato), e/o all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;
 - c) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai soli lavoratori interessati;
 - d) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
 - e) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti anche in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) o in analoghi strumenti di programmazione ove previsti ed adottati;
 - f) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
 3. Il sistema di valutazione permanente riguarda:
 - a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi ove possibile;
 - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e con gli utenti dei servizi;
 - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
- Gli obiettivi vengono assegnati dall'Amministrazione, anche su proposta del Segretario e degli incaricati di posizione organizzativa.
Gli obiettivi assegnati sono:
- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità e alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) definiti nella loro scadenza temporale;
 - d) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - e) riferibili ad un arco temporale determinato, anche di breve termine ove necessario;
 - f) commisurati, ove possibile, ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - g) confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
 - h) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ai sensi del sistema di valutazione adottato dall'ente, il premio di risultato viene corrisposto:

- a) per il 40% sulla base della scheda di valutazione approvata dall'ente;
- b) per il 60% sulla base della concorrenza al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati.

Art. 7. Progetto implementazione qualità Ufficio di Piano Sviluppo Multiservizi.

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1999 viene disposta l'integrazione del fondo di produttività all'1,2% su base annua per gli anni 2013 – 2014 – 2015 del monte salari 1997 a fronte di un progetto di implementazione della qualità del servizio ufficio di piano sviluppo multiservizi disposto a favore del personale amministrativo – contabile cat. C.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art.8 – Personale in gestione associata, in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana.

1. Nelle gestioni associate di funzioni e/o servizi, il personale in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana continuerà a percepire il trattamento relativo al salario accessorio presso l'ente di provenienza, fatto salvo l'eventuale rimborso totale o parziale degli oneri da parte della gestione associata, secondo i criteri di riparto delle spese pattuiti in sede di convenzione o di delega dei servizi.

Art. 9 – Incentivi fondo progettazione.

1. Per gli affidamenti disposti prima del 18.08.2014 (data di entrata in vigore della modifica all'art. 93 del d.lgs. 163/2006, come disposta dal d.l. 90/2014, dapprima abrogando i commi 5 e 6 dell'art. 92 d.lgs. 163/2006 - convertito dalla legge 114/2014 che ha introdotto i commi 7 bis e 7 ter dell'art. 93 del d.lgs. 163/2006) l'erogazione avverrà sulla base del Regolamento della Comunità Montana Alto Astico Posina – ora Unione Montana Alto Astico - vigente al momento dell'affidamento.

UNIONE MONTANA ALTO ASTICO

Sede : Via Europa 22 – 36011 Arsiero (Vi)

Tel. 0445740529 - Fax 0445741797

c.f. 83002610240 – p.Iva 03013720242

e mail: segreteria@asticoposina.it

P.E.C. segreteria.cm.asticoposina.vi@pecveneto.it

2. Per gli affidamenti disposti successivamente al 18.08.2014, l'erogazione avrà ad oggetto l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione e dovrà avvenire in base al regolamento che dovrà essere adottato dall'ente ed alle modalità che dovranno essere previste in sede di contrattazione decentrata.

Art. 10 – Personale assunto ex art. 1 comma 557 legge 30 dicembre 2004, n. 311 – Incentivi fondo progettazione.

3. Il personale assunto dall'Unione Montana secondo la disciplina dell'art. 1 comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, qualora investito delle funzioni di progettista, Responsabile Unico del Procedimento, direttore lavori, responsabile della sicurezza, collaudatore o collaboratore nella gestione di opere pubbliche, concorre alla ripartizione delle quote destinate al fondo progettazione secondo quanto indicato al precedente art. 8.

Art. 11 – Buono pasto

E' riconosciuto ai dipendenti il buono pasto, come da normativa vigente (art. 12 CCDI 1999/2002).

MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE: erogazione produttività al personale dipendente a tempo indeterminato non in p.o.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI:

Per effetto del nuovo CCDI perdono di efficacia le norme contenute nel precedente decentrato aziendale 1999- 2002 riguardanti il sistema di erogazione del salario accessorio.

ATTESTAZIONE DI COERENZA CON PREVISIONI DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA':

E' stato applicato un sistema di valutazione conforme alle vigenti disposizioni normative, fondato sulla performance individuale ed organizzativa, come previsto dal d.lgs. 150/2009.

ATTESTAZIONE DI COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Non sono state attribuite progressioni economiche. Il sistema di valutazione permanente, Regolamento della performance dell'Unione Montana stabilisce che i risultati delle valutazioni individuali sono rilevanti ai fini di eventuali future progressioni.

RISULTATI ATTESI

I risultati attesi dal CCDI 2013- 2014 – 2015 sono correlati all'applicazione di un sistema di meritocrazia e premialità, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'amministrazione pubblica e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

30.04.2015

Il Segretario
dott.ssa Laura Dal Zotto