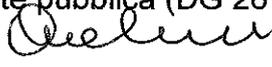
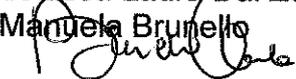


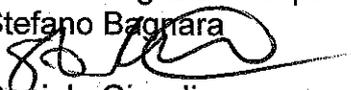
**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**(CCDI)**  
**PER IL TRIENNIO 2016 - 2017 - 2018**  
**PARTE NORMATIVA**

Oggi, 29.11.16 novembre 2016 alle 9,30, 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):

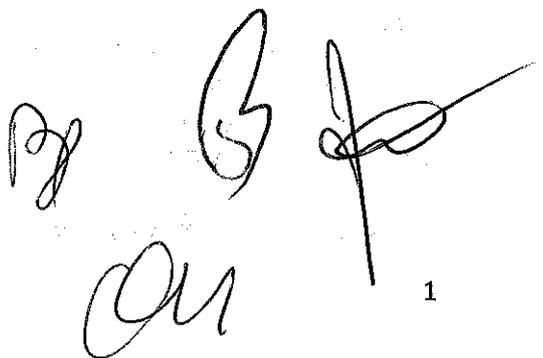
dott ssa Laura Dal Zotto  - Segretario Unione Montana  
Manuela Brunello  - Responsabile Servizio Finanziario U.M.

Per la delegazione di parte sindacale:

Stefano Bagnara  - Rappresentante territoriale FP- CGIL  
~~(assente)~~  
Daniele Girardi  - Rappresentante territoriale FP- UIL

RSU aziendale : ---

per la sottoscrizione dell'allegata intesa di CCDI



**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO  
(EX COMUNITA' MONTANA ALTO ASTICO POSINA)  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
(CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2016 - 2017 - 2018  
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 precedente triennio 2013 – 2014 – 2014, tenuto conto del 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 è subentrata 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 01.01.2016.
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.

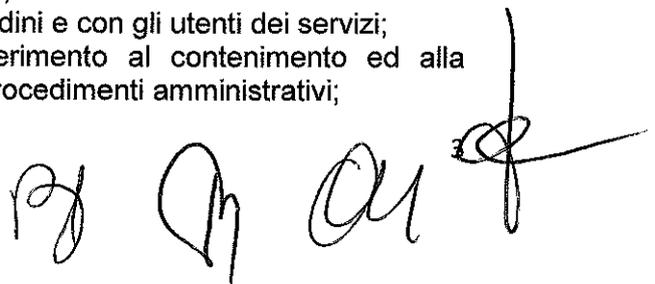
### **Art. 5 – Strumenti di premialità**

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"), 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**

### **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.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art.7 – Personale in gestione associata, in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana.**

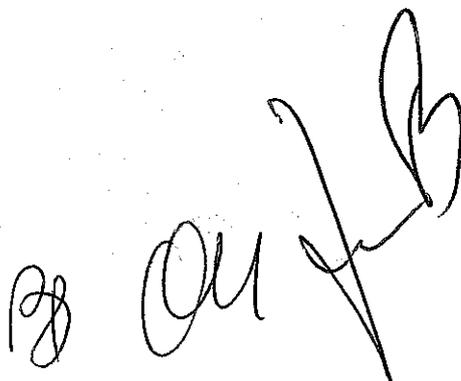
1. Nelle gestioni associate di funzioni e/o servizi, il personale in convenzione, comando o distacco presso l'Unione Montana continuerà a percepire il trattamento relativo al salario accessorio presso l'ente di provenienza o presso l'Unione Montana in caso di comando o distacco, fatto salvo l'eventuale 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. 10 – Buono pasto**

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

#### **Art. 11 – Progressioni orizzontali**

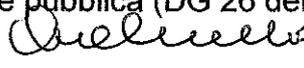
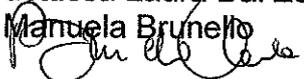
Viene disposta per l'anno 2016 una selezione per progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza esclusivamente riservata al personale collocato nella categoria C, avente almeno tre anni di anzianità maturati nella posizione economica immediatamente inferiore.

The image shows three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

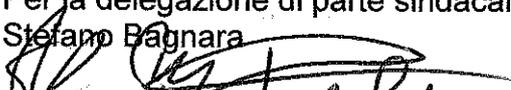
**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO**  
**(EX COMUNITA' MONTANA ALTO ASTICO POSINA)**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**(CCDI)**  
**ANNO 2016**  
**PARTE ECONOMICA**

Oggi, 23 novembre 2016 alle 9.30, 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):

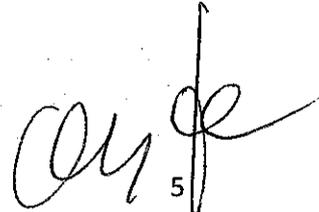
dott.ssa Laura Dal Zotto  Segretario Unione Montana  
Manuela Brunello  - Responsabile Servizio Finanziario U.M.

Per la delegazione di parte sindacale:

Stefano Bagnara  - Rappresentante territoriale FP- CGIL  
(assente)  
Daniele Girardi  - Rappresentante territoriale FP- UIL

RSU aziendale : ---

per la sottoscrizione dell'allegata intesa di CCDI parte economica 2016

   
5

**UNIONE MONTANA ALTO ASTICO  
CCDI PARTE ECONOMICA  
ANNO 2016**

Il fondo del salario accessorio anno 2016, come costituito e destinato con deliberazione di Giunta n. \_\_\_\_ del 24.11.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, risulta il seguente:

FONDO RISORSE DECENTRATE – risorse stabili	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c.2 CCNL2002-2005) primo comma art. 15 CCNL 1998-2001	15.645,00
Incrementi CCNL 2002-05 (art. 32 cc 1,2,7)	1.253,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4, c 2 CCNL 2000-01)	1.880,00
<b>Totale</b>	<b>18.777,92</b>
FONDO RISORSE DECENTRATE – risorse variabili	
Integrazione 1,2% (art. 15, comma 2 CCNL 1198/2001)	1.528,00
Quote per la progettazione (art. 15, c.1 lettera K CCNL 1998-2001) Merloni	-
<b>Totale</b>	<b>1.528,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE</b>	<b>20.306,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO NETTO DELLE RISORSE</b>	<b>19.962,00</b>

Totale risorse fisse 2016	18.777,92
Totale risorse variabili 2016	1.528,00
Totale risorse	19.962,00
Economie anni 2014 – 2015	7.165,33

  
 6

Totale risorse variabili 2016	8.693,33
Totale risorse con economie	27.127,33

Disponibilità distribuite	
Indennità di comparto	2.143,78
Progressione orizzontale storica	7.467,32
Indennità ex VIII <sup>a</sup> q.f.	774,50
Nuova progressione cat. C2 – C3	554,76
Quote progettazione – fuori fondo	-
Produttività	8.693,33
Totale	

Risorse ancora da destinare (economie fondo 2017)	7.493,94
---	----------

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 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta n. 57 del 14.09.2016) ed al CCDI triennio 2016-2018, 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.

Personale assegnatario produttività anno 2016:

- n. 1 dipendente cat. C2 Unione Montana Alto Astico (p.t. 29/36)
- n. 1 comando cat. C1 dal Comune di Arsiero (36/36)
- n. 1 comando cat. D1 dal Comune di Valdastico (24/36)
- n. 1 comando cat. C1 dal Comune di Schio (8/36 per 6 mesi)
- n. 1 tempo determinato bibliotecario cat. C1 (24/36)
- n. 1 tempo determinato bibliotecario cat. C1 (18/36)

Le risorse non destinate per l'anno 2016 (trattasi integralmente di risorse stabili) andranno a costituire economie nel fondo 2017.

Letto, confermato, sottoscritto

dott.ssa Laura Dal Zotto

Manuela Brunello

Stefano Bagnara

Daniele Girardi

- Segretario Unione Montana

- Responsabile Servizio Finanziario U.M.

- Rappresentante territoriale FP- CGIL

- Rappresentante territoriale FP- UIL