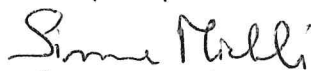


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021

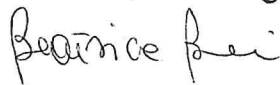
In data 18/01/2022 si riuniscono:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dr. Micheli Simone



Dr.ssa Brezzi Beatrice



Per la delegazione di parte sindacale:

Segreteria territoriale CGIL/FP:

Acciai Gian Maria




Segreteria territoriale UIL/EELL:

Marcello Ricci

Segreteria territoriale CISL:

ROSSI CARLO



R.S.U.

Rossi Carlo

R.S.U.

Vannini Paola

1. La delegazione di parte pubblica ricorda alle organizzazioni sindacali che la misurazione e valutazione della performance 2021 è regolata dal Regolamento approvato con Delibera n. 158 del 06/11/2020.
2. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Unione dei Comuni Montani del Casentino ed ha per oggetto, per l'anno 2021 la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo nel rispetto dei criteri indicati dal CCNL e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Unione sottoscritto in data 17/08/2020 - Contratto Collettivo decentrato integrativo periodo 2019-2021 e del Regolamento di misurazione e valutazione della performance sopra citato.
3. Il Fondo per le risorse decentrate 2021 è stato costituito con determinazione n. 586 del 08/04/2021 e deliberazione n. 41 del 23/04/2021 poi aggiornata con deliberazione n. 106 del 26/10/2021 ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia ed è quantificato per il 2021 in € 241.113,19.
La ripartizione è a titolo estimativo e sarà quantificata al momento che saranno liquidate tutte le somme di competenza 2021 che gravano sul Fondo delle risorse decentrate di detto anno, destinando la somma residua alla performance organizzativa.
4. Le parti convengono di continuare il percorso di progressioni economiche orizzontali nell'anno 2022 per un importo massimo pari ad € 5.480,00 finanziato con la parte stabile del Fondo e individuano le posizioni come di seguito descritte. Le progressioni riguarderanno n. 12 dipendenti nel rispetto del 50% degli aventi diritto e del 35% dei dipendenti e decorreranno dal 01 gennaio 2022 per i cat. B, dal 01/05/2022 per i cat. C e dal 01/09/2022 per i cat. D:

n. 1 progressione dal B5/B6

n. 3 progressioni dal B7/B8

n. 2 progressioni dal C1/C2

n. 1 progressione dal C2/C3

n. 1 progressione dal C3/C4

n. 1 progressione dal C4/C5



n. 1 progressione dal C5/C6

n. 2 progressioni tra i dipendenti in categoria D

Attribuendo i punteggi secondo la seguente tabella:

	PESATURA cat. B	PESATURA cat. C	PESATURA cat. D	PUNTI MAX TOTALI
PERMANENZA POS.EC	45%	30%	15%	16
<u>VALUTAZIONE</u>				
MEDIA 2019/2021	55%	70%	85%	154
			TOTALE	170

DECORRENZA:

Cat. B dal 01/01/2022

Cat. C dal 01/05/2022

Cat. D dal 01/09/2022

REQUISITI:

devono essere posseduti alla data di decorrenza della PEO

Almeno 24 mesi nella stessa posizione economica e almeno 3 valutazioni nelle annualità precedenti (2019-2020-2021)

0,20 punti per ogni mese nella stessa posizione economica

I periodi di servizio inferiori o uguali a 15 gg non verranno considerati, le frazioni di mese superiori a gg. 15 verranno equiparate ad un mese.

Per i candidati che raggiungeranno la parità di punteggio prevarrà l'anzianità a tempo indeterminato alle dipendenze di amministrazioni pubbliche.

I candidati che vorranno partecipare alla selezione per le progressioni dovranno farne apposita richiesta compilando una scheda predisposta dall'ufficio personale rispettando la scadenza e seguendo le indicazioni previste dal Bando di selezione.

Sottoscrivono il presente contratto in data 18/01/2022:

Delegazione trattante Dr. Micheli Simone

Delegazione trattante Dr.ssa Brezzi beatrice

Segreteria Territoriale CGIL/FP


Segreteria Territoriale FPS /CISL

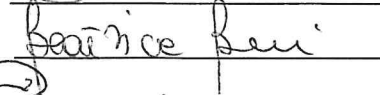
Segreteria Territoriale UIL /EELL

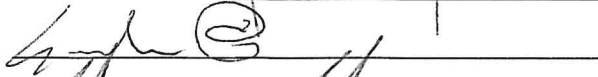
Segreteria Territoriale


RSU


RSU















Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2021 – Modifica art. 5 del Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 17/08/2020 - stralcio progressioni economiche orizzontali

Ponte a Poppi, 18 gennaio 2022

Art. 5 bis – PEO - PRINCIPI GENERALI

1 Le progressioni all'interno della categoria sono attuate previa selezione sulla base dei criteri delle modalità che seguono nel limite delle risorse annualmente destinate nel Fondo "Risorse stabili" di cui all'Art. 31 comma 2, CCNL 22.01.2004 e successive modifiche.

2. L'imposto massimo da attribuire a questo stralcio di progressioni ammonta a circa € 5.480,00.

3. Le PEO sono individuate dal contratto collettivo integrativo 2021 e la decorrenza per i dipendenti di cat. B sarà dal 01 gennaio 2022, per i dipendenti di cat. C dal 01/05/2022, per i dipendenti di cat. D dal 01/09/2022.

ART. 5 ter – PEO - CRITERI PER LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA.

1. I criteri di selezione sono i seguenti:

- a) Presenza in Unione dei Comuni del Casentino pari ad almeno 12 mesi intendendo per tale il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b) Permanenza minima di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento. Si dà luogo ad arrotondamenti in eccesso per periodo pari ad almeno 23 mesi e 16 gg.
- c) Presenza di almeno tre valutazioni nelle annualità precedenti (2019-2020-2021).

2. Viene attribuito il punteggio come indicato negli articoli seguenti valutando i requisiti posseduti alla data di decorrenza della progressione economica.

3. L'esperienza lavorativa è valutata in mesi; l'eventuale resto superiore a 15 gg viene conteggiato come mese intero; l'eventuale resto inferiore o uguale a 15 gg non viene valutato.

4. A parità di punteggio costituisce titolo di preferenza la maggiore anzianità del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze di amministrazioni pubbliche.

ART. 5 quater – PEO - ELEMENTI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE.

A) PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA IN GODIMENTO - MASSIMO 16 PUNTI

I periodi di servizio inferiori o uguali a 15 gg non verranno considerati, le frazioni di mese superiori a gg. 15 verranno equiparate a un mese.

Vengono assegnati 0,20 punti per ogni mese nella posizione economica in godimento. Il punteggio relativo alla permanenza nella posizione economica in godimento ha un peso per la formazione della graduatoria finale pari al 45% per i dipendenti cat. B, al 30% per i dipendenti cat. C e al 15% per i dipendenti cat. D

B) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – MASSIMO 154 PUNTI

Il punteggio è dato dalla media della valutazione nel triennio 2019-2021 con un peso per la formazione della graduatoria finale pari al 55% per i dipendenti cat. B, al 70% per i dipendenti cat. C e al 85% per i dipendenti cat. D



