



COMUNE DI
CESANA T. SE



COMUNE DI
CLAVIERE



COMUNE DI
PRAGELATO



COMUNE DI
SAUZE
D'OULX



COMUNE DI
SESTRIERE



COMUNE DI
SAUZE DI
CESANA

UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI - VIA LATTEA"

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE MONTANA
"COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"
ANNO 2015 - DEFINITIVO**

Dato atto che nel corso dell'anno 2015 hanno avuto luogo svariati incontri tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica e che, in data 17.12.2015, è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato che disciplina il trattamento economico accessorio per l'anno 2015;

Ricordato che, con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 17 del 30.11.2015, è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

Preso atto del verbale dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, pervenuto a questo Ente in data 14.04.2016, prot. n. 00568 relativo alla costituzione del fondo efficienza servizi per l'anno 2015, con il quale viene espresso parere favorevole;

Viste altresì la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 20 del 29.04.2016 con la quale è stata approvata la consistenza del fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente all'anno 2015 e, contestualmente, autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea";

Si definisce il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definitivo del personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" per la disciplina dell'utilizzo del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015, nei seguenti termini:

FONDO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA PRODUTTIVITA' 2015

L'Unione costituisce il fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, e successive integrazioni, la cui consistenza corrisponde ad una quota di risorse idonea a garantire la corresponsione, al personale in comando dai Comuni all'Unione stessa, dei trattamenti economici gravanti sul fondo stesso.

Il fondo unificato relativo all'anno 2015 dovrà essere determinato tenendo conto dell'aumento del personale gravante sullo stesso per effetto della diminuzione delle posizioni organizzative.

Nella costituzione del fondo anno 2015 che vede la sommatoria del F.E.S. 2014 dei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana e Sauze d'Oulx e Sestriere si concordano le seguenti linee:

- 1) Si consolidano le decurtazioni operate fino al 2013 dai singoli Comuni;
- 2) Nel 2014, con il passaggio della maggior parte del personale in comando a far data dal 01.07.2014 (da singoli Comuni al nuovo Ente "Unione Montana Comuni Olimpici Via Lattea") e tenuto conto che il fondo che si costituisce è a livello di Unione, non si applicano ulteriori decurtazioni sulla costituzione del FES 2015.

Si conferma quanto indicato nella scheda di costituzione del Fondo Miglioramento Efficienza Servizi per l'anno 2015, già sottoscritta ed allegata al verbale di pre-intesa del 17.12.2015.

[Handwritten signatures and initials of the representatives of the municipalities and the union.]

UTILIZZO FES

L'importo destinato al Fondo Miglioramento Efficienza Servizi per l'anno 2015 verrà utilizzato per le seguenti liquidazioni:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ATTO ED INDENNITA' DI COMPARTO

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le parti concordano nell'effettuare le progressioni orizzontali con decorrenza dal 01.01.2015 per il seguente numero di dipendenti suddiviso nelle varie categorie di appartenenza:

- n. 8 dipendenti di categoria B
- n. 17 dipendenti di categoria C
- n. 11 dipendenti di categoria D.

Si precisa che verrà redatta apposita graduatoria utilizzata per l'attribuzione della progressione economica.

CRITERI DI VALUTAZIONE: **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (60%)**
ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA PRECEDENTE (40%)

CAUSE DI ESCLUSIONE: Chi ha ricevuto nel periodo di riferimento (01.02.2014 - 31.01.2015) un provvedimento disciplinare pari o superiore a 4 ore di multa.

Chi ha più di 60 giorni di assenza nel periodo di riferimento (01.02.2014 - 31.01.2015).

Non vengono considerate ai fini del computo come periodi di mancata presenza le seguenti assenze:

- Malattie derivanti da terapia salvavita
- Ferie/riposi compensativi
- Assenze per infortuni per cause di servizio
- Permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali
- Congedo di maternità
- Assenze per donazione sangue o protezione civile
- Assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

L'art. 36 delle "code contrattuali" CCNL 14.09.2000 recita "Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di Lire 1.000 ad un massimo di Lire 3.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1°.

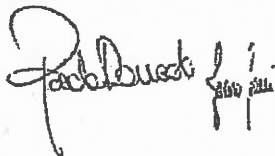
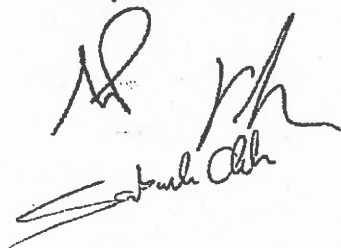
Per attività di maneggio si intende un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Non è da considerare quale maneggio, pertanto, un'attività di mera custodia di valori; per valori di cassa si intendono i valori che, anche se non monetizzabili (quali i buoni pasto), sono corrispondenti ad un determinato valore monetario. Sono tali, quindi, ad esempio, anche i valori bollati, i "buoni benzina" e i city pass; si evidenzia che non può essere considerato maneggio valori la gestione di pratiche contenenti valori bollati, così come l'attività di riscossione tramite assegni.

Per attività continuativa si intende un'attività che costituisce la normale, anche se non prevalente, mansione del dipendente. Per normale mansione si intende la mansione non saltuaria, periodica od eccezionale. Non è attività continuativa, conseguentemente, la temporanea sostituzione di altro dipendente, assente per pochi giorni.

L'indennità per persona/giorno viene fissata in € 0,52.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa, esclusi pertanto i giorni di assenza per qualsiasi causa.

Si dispone che l'indennità di maneggio valori sia attribuita nei seguenti termini:



- Tutti gli Agenti di Polizia Municipale;
- Tutto il personale dell'Area Segreteria e Servizi Demografici;
- Tutti gli economi comunali;

INDENNITA' DI RISCHIO

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL del 01.04.1999 e dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che presta attività lavorativa, non collegata al possesso di uno specifico profilo professionale, in una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischio le tipologie come indicate nell'allegato B) del DPR 347/1983.

L'indennità è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 del 22.01.2004)

In caso di assenza o di mancata esposizione al rischio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza.

Si dispone che l'indennità di rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 13 dipendenti).

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Per i dipendenti a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 01.04.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una indennità nella misura di € 300,00 annuali.

Pertanto si stabilisce di stanziare l'importo complessivo di € 3.000,00 da destinare al personale (n. 10 dipendenti) che riveste il ruolo di Ufficiale di Anagrafe e di Stato Civile.

REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata come da CCNL in vigore.
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di un'ora dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

La relativa indennità dovrà essere corrisposta al personale posto in reperibilità (prevalentemente l'Area Manutentiva).

INDENNITA' DI TURNO AGENTI DI POLIZIA LOCALE

Ad integrazione di quanto disposto nel precedente verbale di concertazione nel quale era stata attivata l'articolazione di lavoro in turni a valere per tutti gli Agenti di Polizia Locale, al fine di migliorare i servizi ai cittadini con la presenza di un congruo numero di agenti, si stabilisce, per il predetto personale, una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI

L'importo di € 21.008,45 relativo all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 è destinato a fronteggiare i processi di riorganizzazione dei servizi territoriali conseguenti al conferimento di tutte le funzioni all'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea".

LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

La liquidazione della produttività collettiva ad ogni dipendente sarà effettuata sull'esito di ogni singola scheda di valutazione relativa all'annualità 2015, adottando il sistema di valutazione già in vigore nei singoli Enti. Gli eventuali residui dei vari istituti andranno ad aumentare le risorse destinate alla produttività collettiva.

REGOLAMENTO INCENTIVI PROGETTAZIONE

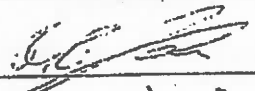
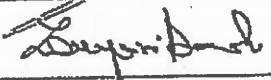

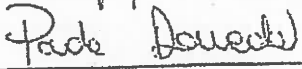
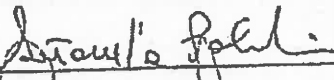
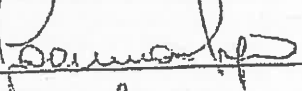
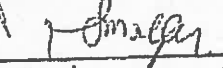
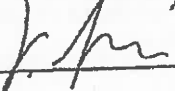
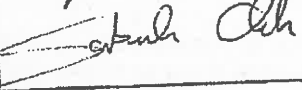
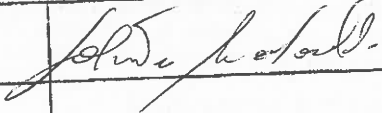
E' emersa la necessità di adottare un nuovo regolamento.

Verrà predisposta un'appendice della presente contrattazione con la sottoscrizione del regolamento condiviso.

REGOLAMENTO INCENTIVI ICI

Verrà predisposta un'appendice della presente contrattazione con l'indicazione dei criteri di distribuzione.

Casana Torinese, 16.05.2016**FIRME:**

COGNOME NOME	ORGANIZZAZIONE/RUOLO	FIRMA
BVA ROMANO	UNIFIL - RENT. TERET.	
Daniele Zangrossi	CGIL FP Torino - Segretario	
Gianni Favaro	CGIL FP Torino Resp.Zona	
DONEDA PAOLA	CGIL RSU	
POLIBOM ANTONELLA	UIL RSU	
JOANNAS DIEGO	SEGRETARIO UNIDUE	
MALLEN IRMA	RESP. AREA RISORSE UMANE	
LUCIANO PASQUALE	RESP. AREA SERV. INFO.	
GABRIELE OLDANI	CGIL RSA	
SALVATORE MODARELLI	UIL RSU	

UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015
COSTITUZIONE

STABILI/VARIABILI	DESCRIZIONE	TOTALE UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"
STABILI	Risorse consolidate fondi precedenti	€ 64.577,22
STABILI	Art. 32, comma 1, (0,62% monte salari 2001)	€ 7.587,72
STABILI	Art. 32, comma 2, (0,50% monte salari 2001 se spesa personale <39% entrate correnti)	€ 6.118,79
STABILI	Art. 4, comma 1, (0,50% monte salari 2003 se spesa personale <39% entrate correnti) CCNL 09/05/2006	€ 7.661,40
STABILI	Art. 8, comma 2, (0,60% monte salari 2005 se spesa personale <39% entrate correnti) CCNL 11/04/2008	€ 14.655,45
STABILI	Differenziali	€ 5.787,93
STABILI	Art. 31, comma 1, CCNL 22/01/2004 (riduzione del 3,92% rispetto al 2010 art. 9 comma 2bis D.L. 78/2010)	€ 78.539,64
VARIABILI	Art. 15, comma 1, lettera k) incentivazioni specifiche disposizioni di legge (compensi ISTAT/ICI/MERLONI)	€ 57.085,97
VARIABILI	Art. 15, comma 1, lettera m) residuo lavoro straordinario (riduzione 3% straordinario consolidato)	€ 1.149,03
VARIABILI	Art. 15, comma 2, risorse integrative su obiettivi fino all'1% monte salari 1997 decorrenza 1.4.99	€ 11.802,16
VARIABILI	Art. 14, comma 2, CCNL 01/04/1999 - Incremento risorse lavoro straordinario eventi eccezionali e straordinari elettorali	€ 2.019,81
VARIABILI	Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 - Integrazione servizi di vigilanza quali turno e straordinario finanziati con proventi art. 208 CdS	€ 12.408,45
VARIABILI	Art. 15, comma 5 CCNL 01/04/1999 - Risorse utilizzabili a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità	€ 1.600,00
VARIABILI	Art. 15, comma 5 CCNL 01/04/1999 attivazione nuovi servizi ed attività	€ 7.000,00
		€ 184.928,15
		€ 93.065,42

TOTALI STABILI € 184.928,15

TOTALI VARIABILI € 93.065,42

TOTALE S+V € 277.993,57