



**UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI - VIA LATTEA"**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE MONTANA  
"COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"  
ANNO 2016 - DEFINITIVO**

Dato atto che nel corso del 2016 hanno avuto luogo alcuni incontri tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica e che, in data 15.11.2016, è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato che disciplina il trattamento economico accessorio per l'anno 2016;

Ricordato che, con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 42/2016, 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 02.12.2016, prot. n. 0002294 relativo alla costituzione del fondo efficienza servizi per l'anno 2016, con il quale viene espresso parere favorevole;

Vista altresì la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 58 del 03.12.2016 con la quale è stata approvata la consistenza del fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente all'anno 2016 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 2016 nei seguenti termini:

**FONDO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA PRODUTTIVITA' 2016**

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" costituisce il fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999 e successive integrazioni, la cui consistenza è determinata in € 286.308,91. Le risorse stabili corrispondono ad € 186.077,18 e le risorse variabili ad € 100.231,73.

Si allega e si approva scheda di costituzione del Fondo Miglioramento Efficienza Servizi per l'anno 2016.

**UTILIZZO FES**

L'importo destinato al Fondo Miglioramento Efficienza Servizi per l'anno 2016 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 01.01.2016 per il seguente numero di dipendenti suddiviso nelle varie categorie di appartenenza:

- n. 05 dipendenti di categoria B
- n. 16 dipendenti di categoria C
- n. 10 dipendenti di categoria D.

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

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

**CAUSE DI ESCLUSIONE:** Chi ha ricevuto nel periodo di riferimento (01.02.2015 – 31.01.2016) un provvedimento disciplinare pari o superiore a 4 ore di multa.

Chi ha più di 60 giorni di assenza nel periodo di riferimento (01.02.2015 – 31.01.2016). 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.

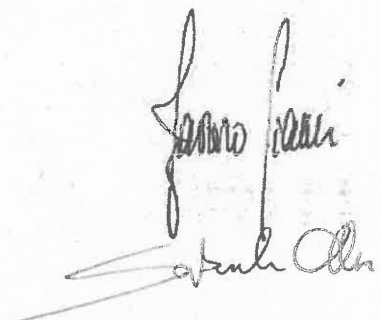
Per attività continuativa si intende un'attività che costituisce la normale, anche se non prevalente, mansione del dipendente. Per normale mansione si intende la mansione non saltuaria, periodica od eccezionale. Non è attività continuativa, conseguentemente, la temporanea sostituzione di altro dipendente, 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 economisti comunali e gli agenti contabili, ove nominati.



### **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 stabilisce di corrispondere tale indennità per n. 11 mensilità).

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**

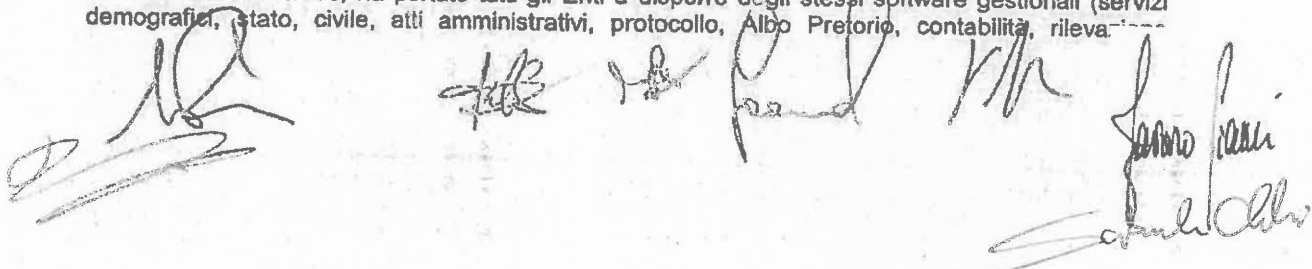
Si conferma anche per l'anno 2016 l'articolazione di lavoro in turni a valere per tutti gli Agenti di Polizia Locale, al fine di migliorare i servizi ai cittadini con la presenza di un congruo numero di agenti (orario di lavoro 35 ore settimanali).

### **ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI (art. 15, comma 5)**

L'importo delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, ammonta ad € 21.008,45.

Il processo di gestione associata delle funzioni, avviato in data 01/07/2014, ha comportato necessarie riflessioni sul sistema di information technology anche in relazione all'integrazione dei sistemi di software gestionali propri dei Comuni.

E' stato pertanto approvato un unico progetto da parte di tutti i comuni e dell'Unione Montana (vedasi deliberazione della Giunta dell'Unione n. 2 del 30/01/2014), che, sviluppandosi sulle annualità 2014 e 2015, ha portato tutti gli Enti a disporre degli stessi software gestionali (servizi demografici, stato, civile, atti amministrativi, protocollo, Albo Pretorio, contabilità, rileva-



presenze, tributi, edilizia privata, Gis/cartografia web PRGC, codice della strada e conservazione documentale).

Nei due anni trascorsi sono state numerose le occasioni di relazione con la Società StudioK al fine dell'ottimizzazione del sistema che, purtroppo, non è mai stato strutturato pienamente in web service e che ha causato un incremento delle necessità di assistenza e di tempo impiegato.

Nel corso del 2016 è stata prevista una verifica delle potenzialità del mercato in relazione a prodotti che comprendano tutte le funzioni necessarie (quindi un fornitore unico ed un "unico ambiente").

Precisato che tale attività è stata impostata al completamento del 2° anno di attività della nuova struttura organizzativa in quanto, era stato ipotizzato che tale era il tempo occorrente per una prima "stabilizzazione" del nuovo sistema che, si ricorda, ha portato una sorta di "rivoluzione" organizzativa non da poco e non così comune nel panorama degli Enti Locali.

Dalla verifica condotta è emerso che la Società Siscom s.r.l. di Cervere è risultata la meglio rispondente alle esigenze sopra rappresentate.

Si evidenzia che tutto il personale dipendente è stato notevolmente coinvolto nel passaggio ai nuovi gestionali (oltre alla difficoltà di apprendere il funzionamento degli stessi, è risultato necessario partecipare a svariate giornate formative al fine di meglio utilizzare i software).

Si precisa inoltre che, oltre ad una migliore funzionalità del sistema, si realizza anche un rilevante risparmio di spesa sul canone annuo (superiore al 50% rispetto alla spesa storica) consentendo di "riassorbire" in una sola annualità rapidamente i costi di "impianto".

#### LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

La liquidazione della produttività collettiva ad ogni dipendente sarà effettuata sull'esito di ogni singola scheda di valutazione relativa all'annualità 2016, 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.

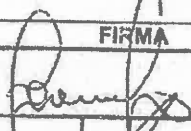
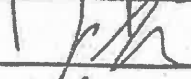
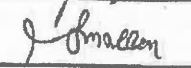
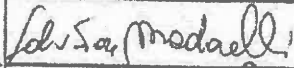

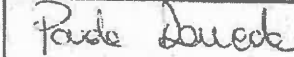
#### REGOLAMENTO INCENTIVI PROGETTAZIONE

E' in corso la predisposizione di un nuovo regolamento nel quale verranno indicati i criteri di distribuzione. Lo stesso dovrà essere condiviso con le OO.SS..

#### REGOLAMENTO INCENTIVI ICI

E' in corso la predisposizione di un nuovo regolamento nel quale verranno indicati i criteri di distribuzione. Lo stesso dovrà essere condiviso con le OO.SS..

Cesana Torinese, 12 dicembre 2016

COGNOME NOME	ORGANIZZAZIONE/RUOLO	FIRMA
JOANNAS DIEGO	SEGRETARIO	
LUCIANO PASQUALI	RESP. STRU. FINANZIARIO	
MALLEN IRMA	RESP. AREA RISORSE UMANE	
MODARELLI SALVATORE	RSU UIL	
POLIDORI ANTONELLA	RSU UIL	
DONENA PAOLA	RSU CGIL	



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2016

DESCRIZIONE		
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	144.265,89	144.265,89
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	13.706,51	13.706,51
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	7.661,40	7.661,40
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	14.855,45	14.855,45
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	5.787,93	5.787,93
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>186.077,18</b>	<b>186.077,18</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.652/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 448/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C.1 lett. K) CCNL 1998-01)	26.509,93	26.509,93
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. M), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	21.008,45	21.008,45
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	11.802,16	11.802,16
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 64, CCNL 14.9.2009)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2009)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		3.558,72
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>59.320,54</b>	<b>55.761,82</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		5.246,15
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	2.018,81	8.647,72
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2008)	30.578,04	30.578,04
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9/2009)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K; ART. 16, COMMA 4 E 5, DL 98/2011)		
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>32.695,45</b>	<b>44.469,91</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>91.916,39</b>	<b>100.231,73</b>
<b>TOTALE</b>	<b>277.993,57</b>	<b>286.308,91</b>

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA  
 TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

245.397,72	241.839,00
245.397,72	241.839,00

**Calcolo delle riduzioni previste**

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	79	68,00
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	69	68,00
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMIGOMMA	69,00	68,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		0,01
		241.839,00

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO PER ANNO 2016

€ 3.558,72	0,00
	0,00
	0,00

45,8