



## UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI – VIA LATTEA"

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA" ANNO 2017 - DEFINITIVO

Dato atto che nel corso del 2017 hanno avuto luogo alcuni incontri tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica e che, in data 28.11.2017, è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato che disciplina il trattamento economico accessorio per l'anno 2017;

Ricordato che, con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 48/2017, è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

Preso atto del verbale del Revisore dei Conti Rag. Pierluigi Ropolo n. 7 in data 06.12.2017, pervenuto a questo Ente in data 07.12.2017, prot. n. 0002930 relativo alla costituzione del fondo efficienza servizi per l'anno 2017, con il quale viene espresso parere favorevole;

Vista altresì la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 67 del 11.12.2017 con la quale è stata approvata la consistenza del fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente all'anno 2017 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 2017 nei seguenti termini:

#### FONDO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA PRODUTTIVITA' 2017

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 € 251.907,49. Le risorse stabili corrispondono ad € 186.684,14 e le risorse variabili ad € 65.223,35.

Si allega e si approva scheda di costituzione del Fondo Miglioramento Efficienza Servizi per l'anno 2017.

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Non previste per l'anno in corso.

## **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;
- Il personale dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona (in riferimento alla gestione dei buoni pasto del personale dipendente).

## **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.



## **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 € 2,700,00 da destinare al personale (n. 9 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 a 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 2017 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).

Per quanto riguarda le giornate festive infrasettimanale sarà necessario stabilire con gli Amministratori la necessità di garantire il turno anche nelle medesime giornate. Sarà compito del Responsabile dell'Area Vigilanza predisporre il calendario e dividerlo con la Giunta dell'Unione (a valere in particolare per l'anno 2018).

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

Considerata la difficoltà di ottimizzazione dei sistemi informativi con la Società Studio K nel corso del 2016 è stata avviata una verifica delle potenzialità del mercato in relazione a prodotti che comprendano tutte le funzioni necessarie (quindi un fornitore unico ed un "unico ambiente").

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

Già nel corso del 2016 era 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").

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



Per la costituzione del FES 2017, in relazione alle risorse di cui all'art. 15, comma 5 (attivazione nuovi servizi) si propone di destinare tale importo proprio per l'avvio di questo importante progetto informatico (server cloud e cambio di tutti i programmi gestionali).

L'attivazione di nuovi processi, quali le procedure informatiche, è certamente orientato al miglioramento della performance dell'Ente.

Si evidenzia che tutto il personale dipendente è stato notevolmente coinvolto nel passaggio ai nuovi gestionali (oltre alla partecipazione a svariate giornate formative al fine di meglio utilizzare i software già avviate nel corso degli ultimi mesi del 2016, è risultato necessario apprendere il funzionamento degli stessi proprio nel processo lavorativo giornaliero).

Si precisa infine che, oltre ad una migliore funzionalità del sistema, si è realizzato 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 2017, adottando il sistema di valutazione in vigore.

Gli eventuali residui dei vari istituti andranno ad aumentare le risorse destinate alla produttività collettiva.

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Secondo quanto disposto dall'Orientamento ARAN (RAL\_1568) l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma, a tal fine, occorre, invece valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

In considerazione dell'autonomia delle parti negoziali a livello decentrato, si stabilisce che si considerano assenze ai fini dell'erogazione del compenso tutti gli istituti che non danno diritto alla retribuzione (a titolo esemplificativo e non esaustivo aspettativa, congedo parentale non retribuito, malattia figli non retribuita, permesso non retribuito, scioperi).

Nel caso di periodi di assenza come sopra indicati e comunque superiori a mesi sei nel corso dell'anno, la valutazione potrà essere rapportata alla valutazione media nell'Area nella quale il dipendente è inserito.

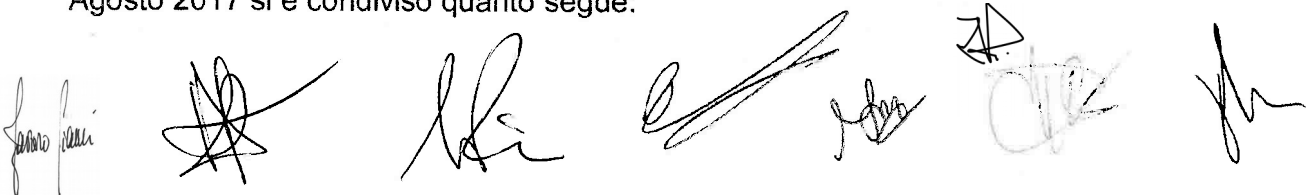
Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo di part-time;

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che, nel corso dell'anno, ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa di quattro ore.

### **REGOLAMENTO INCENTIVI PROGETTAZIONE**

Lo scorso anno si era stabilito di approvare il nuovo regolamento con una specifica appendice alla contrattazione del 2016. Con scambio di e-mail avvenuto nel mese di Agosto 2017 si è condiviso quanto segue:



"Nelle more dell'approvazione del regolamento incentivi da parte dell'Unione Montana, predisposto ai sensi del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 50/2016), si stabilisce che per tutte le opere eseguite a partire dal 01/07/2014 (data di costituzione dell'Unione montana "Comuni Olimpici - Via Lattea") gli incentivi previsti per le funzioni tecniche svolte dal personale dipendente dell'Unione montana "Comuni olimpici - Via lattea" e dei comuni che ne fanno parte, saranno calcolati secondo i Regolamenti comunali approvati.

Gli importi così determinati saranno tuttavia ridotti della quota pari al 20% ai sensi del D.Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016.

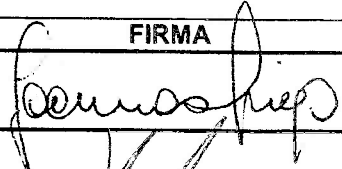

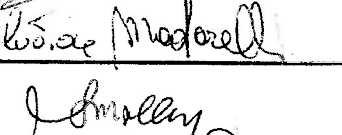
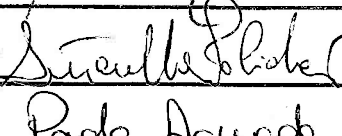
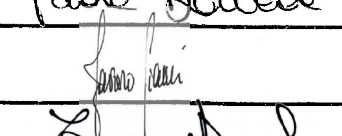
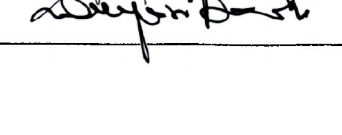

Si stabilisce altresì che per tutte le attività regolamentate dal Codice dei contratti, a decorrere dalla data del 01/01/2017 sarà applicato il "Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi delle le funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.", che verrà condiviso con le Organizzazioni Sindacali in sede di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017."

In questa sede viene pertanto consegnata ai partecipanti la nuova bozza di regolamento, basata sulle 2 bozze trasmesse informalmente all'Area Lavori Pubblici da parte delle OO.SS.

Sulla base di quanto presentato alle OO.SS., l'ufficio competente provvederà a sottoporre il "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA, LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016" al Consiglio Dell'Unione Montana, per la sua definitiva approvazione.

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e le RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge.

Cesana Torinese, 27 dicembre 2017

COGNOME NOME	ORGANIZZAZIONE/RUOLO	FIRMA
JOANNAS DIEGO	SECRETARIO UNIONE MONTANA	
LUIGIANO PASQUALE	RBSP. SERVIZI FINANZIARI	
BVA RENATO	UIL FPL	
MODARELLI SALVATORE	UIL RSU	
MALLEN IRMA	RES. AREA RISORSE UMANE	
POUDORA ANTONELLA	UIL RSU	
DONEDA PAOLA	CGIL RSU	
FAVARO Gianni	CGIL FP Torino	
DANIELE ZANGROSSI	CGIL FP Torino	



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2017

DESCRIZIONE	2016	2017
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	144.265,89	144.265,89
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC 1,2,7)	13.706,51	13.706,51
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC 1,4,5 PARTE FISSA)	7.661,40	7.661,40
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC 2,5,6,7 PARTE FISSA)	14.655,45	14.655,45
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2006-09)	5.787,93	5.787,93
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
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.3, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		606,96
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>		
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>186.077,18</b>	<b>186.684,14</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. 662/1996; ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	26.509,93	10.159,42
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	21.008,45	21.000,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	11.802,16	11.802,16
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>		
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>55.761,82</b>	<b>42.961,58</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL-1998-2001)	5.246,15	399,44
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	8.647,72	2.308,64
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC 3-6, D.LGS. 163/2006)	30.576,04	19.553,69
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>44.469,91</b>	<b>22.261,77</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>100.231,73</b>	<b>65.223,35</b>
<b>TOTALE</b>	<b>286.308,91</b>	<b>251.907,49</b>

<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>241.839,00</b>	<b>229.646,72</b>
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>241.839,00</b>	<b>229.646,72</b>

*Gianni Pizzi*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*