



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA" TRIENNIO 2019/2021

DEFINITIVO

Dato atto che in data 30/07/2019 è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" triennio 2019/2021;

Ricordato che, con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 05 del 15/02/2019 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica a valere per l'anno 2019;

Evidenziato che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali;

Ricordato inoltre che:

- alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL e dalle normative vigenti;
- nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza;
- la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di una ipotesi di accordo;
 2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Revisore dei Conti corredata da una apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché lo stesso effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009);
 3. trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo (Giunta dell'Unione) dell'Ente autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
 4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009) e circolare n. 0021279 del 08.09.2015 a cura dell'ARAN e CNEL.

[Handwritten signatures in blue ink]
Benedet Roberto
Fede D'Amico
ZD

Preso atto del verbale del Revisore dei Conti Rag. Pierluigi Ropolo n. 22 in data 22/08/2019 pervenuto a questo Ente in pari data, prot. n. 0003094 relativo alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, con il quale è stato espresso parere favorevole;

Vista altresì la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 43 del 23/08/2019 avente ad oggetto "Approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo giuridico per il triennio 2019/2021, della consistenza del fondo risorse decentrate 2019 ed autorizzazione alla firma della delegazione trattante di parte pubblica";

Alla luce di quanto sopra si definisce il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021 nei seguenti termini:

ART. 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATI INTEGRATIVO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione dell'accordo definitivo.

La sua durata è triennale salvo:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

Le parti si riservano la revisione e/o l'integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.

ART. 2

PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 l'Amministrazione può destinare al finanziamento della previdenza integrativa (per il tramite del Fondo Perseo-Sirio) del personale appartenente al corpo della Polizia Locale, una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada (art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992).

Si confermano i contenuti all'appendice del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto nel 2015 ed in particolare si conferma la quota individuale annua di € 1.300,00 (milletrecento/00 - al netto del contributo di solidarietà -) fermo restando la puntuale verifica degli incassi dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada.

Tale quota potrà essere oggetto di modifica in accordo tra le parti.

Le risorse di cui al presente articolo saranno oggetto di specifico provvedimento di liquidazione da parte del Responsabile dell'Area di Vigilanza.


Bauerl Redente

ART. 3
DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto che il fondo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 23.963,45.

Si rammenta che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata.

Sulla base della capienza del fondo, ogni singolo dipendente potrà optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 180 ore. Lo stesso non potrà essere incrementato.

Fatto salvo esigenze particolari collegate allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero, dovrà essere di almeno undici ore.

Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, prestazioni per conto di ISTAT, ecc.) non sono computabili nel fondo straordinario dell'Ente.

ART. 4
**PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE
DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO**

L'articolo 22, comma 3-bis, del D.L. 75/2017 dispone che: "A decorrere dal 2017, le spese del personale della Polizia Locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'art. 168 del TUEL 267/2000, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'Ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di Polizia Locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti".

Per il recupero delle spese sostenute per il personale di Polizia Locale i servizi prestati devono avere due caratteristiche:

- siano relativi alla sicurezza ed alla polizia stradale (fluidità della circolazione);
- siano necessari allo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

L'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 entra nel dettaglio di questo quadro normativo, puntualizzando alcuni aspetti. Gli Agenti di Polizia Locale possono prestare:

1. ore di lavoro aggiuntivo oltre l'ordinario orario di lavoro, che debbono essere remunerate con un compenso corrispondente a quello per lavoro straordinario previsto dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000;
2. ore di lavoro aggiuntivo nelle giornate di domenica e di riposo settimanale, per le quali, oltre allo straordinario, deve essere riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente coincidente con le ore prestate.

Il CCNL 21.05.2018, infine, precisa che il lavoro aggiuntivo prestato per attività ed iniziative di carattere privato non concorre ai due seguenti limiti:

- il tetto individuale al lavoro straordinario, quantificato nelle 180 ore annue;
- il limite al fondo per lo straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999

In sostanza, quindi, le ore di lavoro straordinario prestate nelle suddette occasioni, pur essendo intrinsecamente lavoro straordinario perché rese oltre l'ordinario orario di lavoro e



perché remunerate come straordinario, non sono da considerarsi nel coacervo del medesimo straordinario ai fini del rispetto dei relativi vincoli.
Gli aspetti operativi dovranno essere contenuti di uno specifico regolamento, predisposto dal Responsabile dell'Area di Vigilanza.

ART. 5 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Preso atto che, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere sono stati confermati fino al 20.05.2019 o fino alla ridefinizione dell'Area delle Posizioni Organizzative prevista dallo stesso art. 13.

La revisione dell'assetto delle Posizioni Organizzative sarà definita secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 5 del CCNL 21.05.2018 (si ricorda che con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 1 del 26.11.2013 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Unione stessa con l'individuazione di dieci aree complessive con l'attività a carico di ciascuna area ed un "peso" attribuito alla stessa in ordine alla complessità delle materie attribuite, dell'organizzazione, della logistica e della responsabilità verso l'interno e l'esterno.

Il sistema di pesatura sarà oggetto di revisione e verrà predisposto nuovo avviso di selezione volto al conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea".

ART. 6 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance (vedi art. 14 premi correlati alla performance).

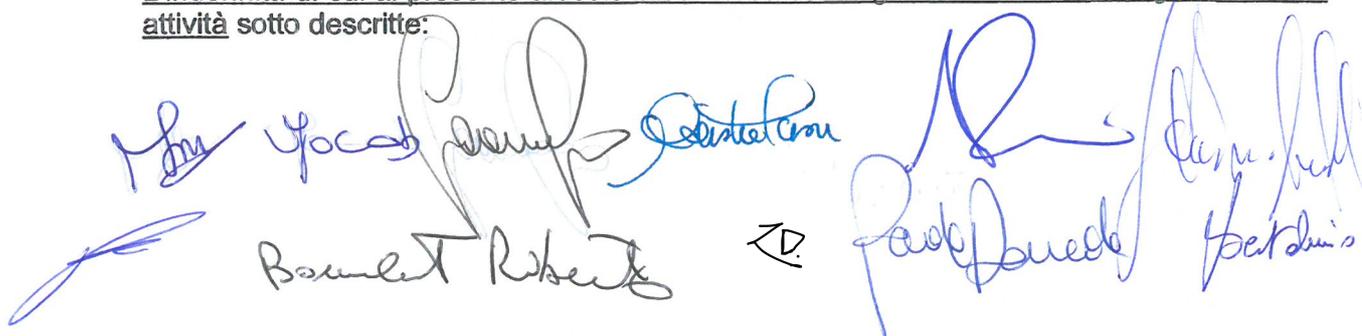
L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente (così come previsto dal comma 4, dell'art. 15 del CCNL 21/05/2018) avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con decreto del Presidente dell'Unione, degli obiettivi annualmente assegnati.

ART. 7 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70/bis CCNL 21.05.2018)

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sotto descritte:



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Benedetto Rubeck" and "Padoa-Schioppa".

Per le attività esposte a rischio:

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 10 dipendenti), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizione al rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le parti condividono che sarà corrisposta la somma di € 2,00 su base giornaliera.

Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Per le attività implicantil il maneggio di valori:

Si dispone che l'indennità per le attività implicantil il maneggio di valori sia attribuita al sottoriportato personale:

- Tutti gli Agenti di Polizia Locale;
- Tutto il personale dell'Area Segreteria e Servizi Demografici;
- Tutti gli economi 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).

Le parti condividono che sarà corrisposta la somma di € 1,00 su base giornaliera.

Tali indennità sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.05.2018. Si precisa, pertanto, che agli Agenti di Polizia Locale, ai fini dell'indennità maneggio valori, non dovranno essere conteggiate n. 50 giornate/lavoro in quanto gli stessi beneficiano, per lo stesso numero di giornate/lavoro, dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.05.2018.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

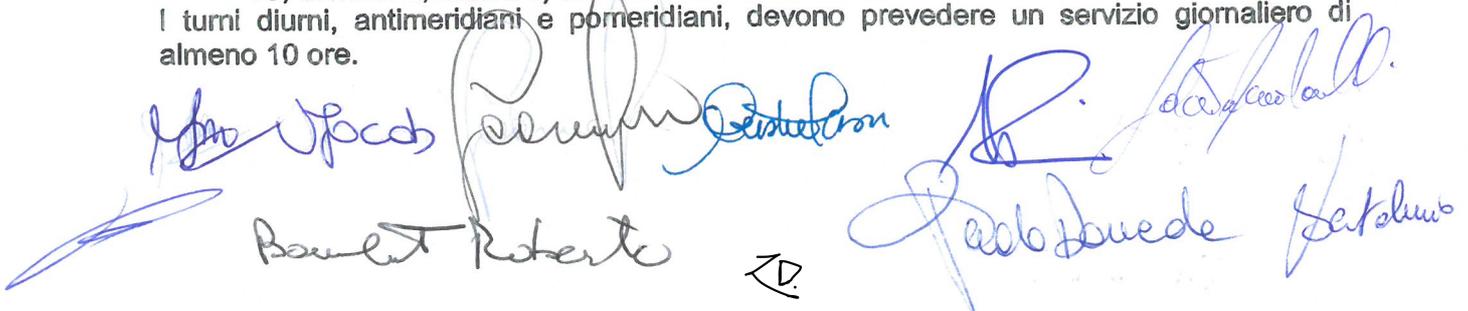
**ART. 8
INDENNITA' DI TURNO
(ART. 23 CCNL 21.05.2018)**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 06.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 09.05.2006;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c), del CCNL del 09.05.2006;
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 09.05.2006.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono prevedere un servizio giornaliero di almeno 10 ore.


The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some of which are partially overlapping. The signatures appear to be of various lengths and styles, typical of a formal document.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

L'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dei turni stessi.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci.

ART. 9 INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24 CCNL 21.05.2018)

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, 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 volte in un 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 trenta minuti dalla chiamata in servizio.

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.

L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale dell'Area Manutentiva che presta l'attività lavorativa presso la sede del Comune di Sestriere oltre che al dipendente assegnato all'Area Edilizia Privata che svolge il servizio di reperibilità per la gestione delle apparecchiature informatiche (compreso la gestione del wi fi sul territorio comunale di Sestriere).

Entro il 31/12/2019 verrà effettuata una puntuale verifica dell'istituto al fine di rendere omogeneo l'istituto in questione a livello di Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea"

ART. 10 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70-QUINQUES, COMMA 2, CCNL 21.05.2018)

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai rispettivi Responsabili di Area dei servizi ai servizi indicati dall'art. 70 quinquies comma 2, in particolare:

- ufficiali di stato civile o di anagrafe.

L'indennità è prevista nella misura annua di € 350,00.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.

L'indennità sarà erogata in misura annua indipendentemente dai giorni lavorati/anno.

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Boulet Roberto", "Fede", "Bertolini", and others, indicating approval or signature of the document.

Per il 2019 sono stati presentati i seguenti progetti specifici che brevemente si sintetizzano (le proposte dettagliate di ciascun responsabile sono a disposizione presso l'ufficio personale):

AREA SERVIZI MANUTENTIVI, PATRIMONIO, AMBIENTE, ENERGIA

1. valorizzazione della sentieristica e delle tipicità del paesaggio agrario tradizionale;
2. sensibilizzazione degli studenti al risparmio energetico ed alla sostenibilità ambientale;

AREA SPORT, TURISMO, SCUOLA, CULTURA

1. progetto "Meni soli sulle Alpi": mantenimento ed ampliamento

AREA RISORSE UMANE E SERVIZI ALLA PERSONA

1. convenzione con il Tribunale di Torino per lo svolgimento lavoro di pubblica utilità;
2. supporto per reddito di cittadinanza e rilascio ISEE

AREA OPERE PUBBLICHE E CENTRALE DI COMMITTENZA

1. digitalizzazione della centrale unica di committenza (implementazione piattaforma telematica)

AREA EDILIZIA PRIVATA / URBANISTICA

1. progetto legato al servizio di telefonia dell'Unione
2. progetto nuovo SIT (Sistema informatico territoriale) su tutta l'Unione

AREA TRIBUTI

1. progetto adeguamento siti Enti con i dati relativi alle strutture soggette ad imposta di soggiorno

AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE

1. attività di vendita su area pubblica da parte degli operatori non professionali (rilascio tesserino venditori occasionali)

AREA DI VIGILANZA – solo personale amministrativo

1. incentivazione notifica a mezzo PEC
2. analisi problematica ricorsi gestione ZTL Comune di Sauze d'Oulx

I progetti relativi al 2019 si intendono approvati.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa presentazione di specifica relazione del Responsabile di Area sulla prestazione effettuata e sui risultati ottenuti, in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

ART. 14 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 (risorse variabili), del CCNL 21.05.2018 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) e), f) dell'art. 68 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right, the signatures are: "Jacob", "Roberto", "Domenico", "Domenico", "Domenico", "Domenico".

Dato atto che l'art. 69 del CCNL 21.05.2018 recita:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
2. La misura di detta maggiorazione, definitiva in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1;
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite di cui all'art. 69, comma 2, del CCNL 21.05.2018 si procede come segue:

- le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base delle valutazioni complessive ottenute con apposite schede di valutazione, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore teorico medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

Esempio di calcolo rappresentato con cifre simboliche:

Risorse variabili (RIA, integrazione 1,2%, progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, economie fondo straordinario): € 40.000,00

RISORSE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE (30%)	COLLETTIVA
VARIABILI	Incentivazione performance	€ 12.000,00	€ 28.000,00

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale € 12.000,00 / n. dipendenti (75 partecipanti) = € 160,00.

Alla quota pro capite di € 160,00 va aggiunta la quota suppletiva del 30% = € 48,00

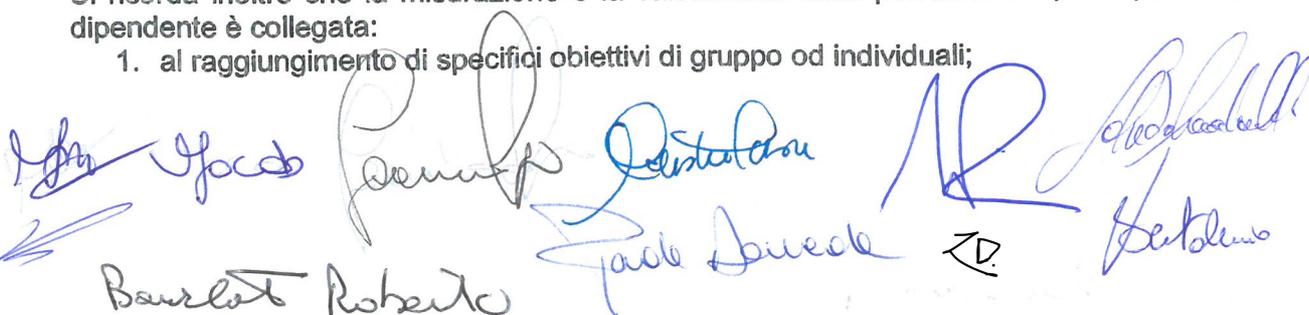
I 48,00 € rappresentano il differenziale di premio che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018.

Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 5% del personale (che corrisponde a n. 3,75 arrotondato a 4 unità) sarà necessario effettuare la seguente operazione: € 48,00 x 4 dipendenti = € 192,00

Dalla quota di produttività individuale di € 12.000,00 si decurta l'importo di € 192,00 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (€ 12.000,00 - € 192,00 = € 11.808,00) . Pertanto ai soli quattro dipendenti verrà distribuita la quota complessiva di € 192,00 quale differenziale del premio.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;



Handwritten signatures in blue ink, including names like Jacob, Roberto, and others.

2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **70% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **30% del totale**.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per i Responsabili di Area è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **60% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **40% del totale**.

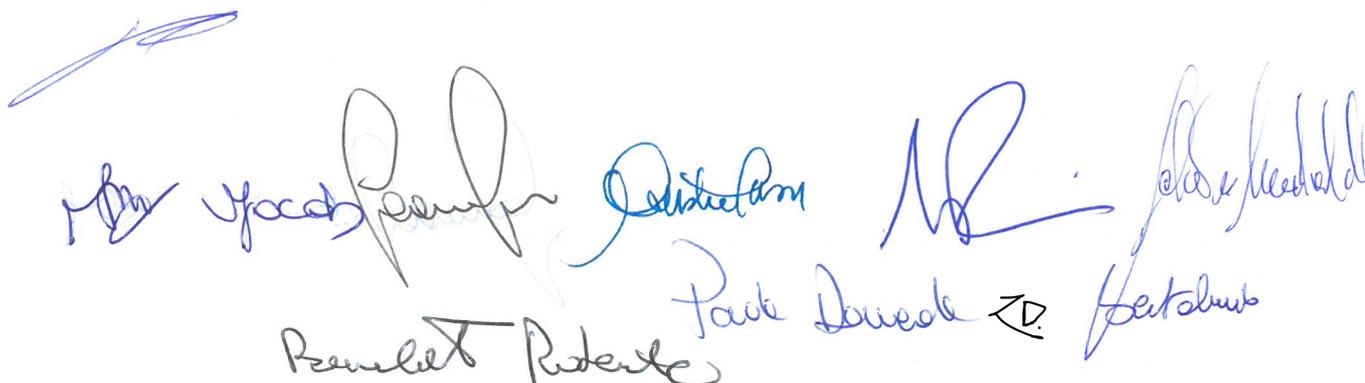
Per quanto riguarda le fasce di merito ed il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato in data 12.07.2001 a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone che si riporta:

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Da 91 a 100	percentuale x 1,1
Da 61 a 90	percentuale
Da 51 a 60	Percentuale x 0,9
Sotto 50	Zero
Non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	

Si ricorda che è prevista una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi da tenersi nella seconda metà d'anno.

Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Ente o di ogni singola posizione organizzativa possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione dell'Ente.

Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del Segretario.



 The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'M. M.', 'Yacob', 'P. P.', 'P. P.', 'P. P.', 'P. P.', 'P. P.', and 'P. P.'. Below these, there are more signatures, including one that clearly reads 'P. P.' and another that reads 'P. P.'.

ART. 15
CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
E PARTICOLARI COMPENSI

Occorre definire la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i particolari compensi dettati dal CCNL 21/05/2018.

A tal fine assumono rilievo:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
2. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09/05/2006;
3. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
4. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o alte Specializzazioni, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Al tal fine viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lettera h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

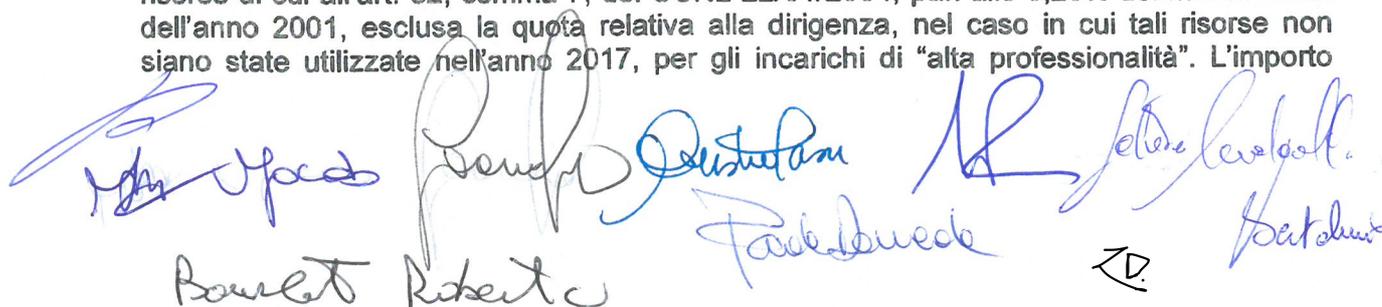
INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino ad € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

ART. 16
CONSISTENZA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Si ricorda che la costituzione del fondo risorse decentrate è prevista dall'articolo 67 del CCNL 21/05/2018.

In particolare, a decorrere dall'anno 2018 il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo


Bauer Robert

consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

L'importo di cui al comma 1 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, può essere stabilmente incrementato.

Si ricorda che, nella costituzione del fondo risorse decentrate del 2018, è stato previsto l'incremento di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21/05/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (tali importi sono consolidati anche per gli anni a seguire).

Si precisa inoltre che, a valere dall'anno 2019, è necessario prevedere stabilmente l'incremento previsto dall'art. 67, comma 1, lettera a) del CCNL 21.05.2018 (importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data dal 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019).

Ricordato che l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio da parte del Revisore dei Conti e che pertanto gli importi sotto indicati sono meramente indicativi (gli stessi sono già stati in parte condivisi con il Revisore dei Conti ma lo stesso deve ancora esprimere il proprio autorevole parere definitivo in merito).

L'Unione costituisce pertanto il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, la cui consistenza è stimata in € 290.347,00. Le risorse stabili corrispondono ad € 201.278,85 (al limite storico del 2016 di € 186.077,00 sono stati integrati € 606,85 riferito alle RIA del personale cessato nel 2017, € 990,00 riferito alle RIA del personale cessato nel 2018, € 3.831,00 quali differenziali delle progressioni orizzontali ed € 3.617,00 quale incremento art. 32, comma 7, CCNL 2004 - 0,20% monte salari 2001 - alte professionalità ed € 6.157,00 quale incremento di cui all'art. 67, comma 1, lettera a) e le risorse variabili ad € 89.069,00 per un totale complessivo di € 290.347,00 (fondo complessivo anno 2016 € 286.308,91).

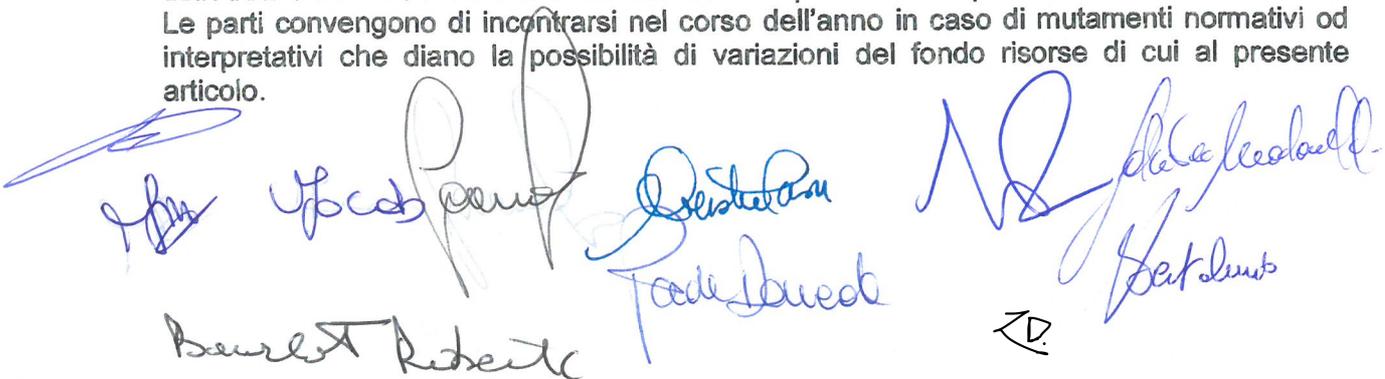
Si ricorda che l'importo di € 3.617,00 quale incremento art. 32, comma 7, CCNL 2004 - 0,20% monte salari 2001 - alte professionalità -, dovrà essere inserito anche nel fondo efficienza servizi dell'anno 2016 - parte stabile - (nella costituzione del fondo 2016 non si era tenuto conto di tale incremento).

Si allega scheda di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a valere per l'anno 2019.

E' stata fatta una ricognizione sia per quanto riguarda gli incentivi di progettazione sia per i compensi per l'incentivazione per il recupero di evasione ICI. Nel fondo 2019 sono stati previsti € 18.000,00 quale quota per la progettazione ed € 26.509,93 quale quota incentivi per il recupero di evasione ICI (limite ICI fondo 2016 € 26.509,93). Tali importi dovranno essere puntualmente definiti da parte del Responsabile dell'Area OO.PP./Centrale di Committenza e da parte del Responsabile dell'Area Tributi.

Tali compensi saranno oggetto di specifica liquidazione da parte del Responsabile dell'Area OO.PP./Centrale di Committenza e da parte del Responsabile dell'Area Tributi.

Le parti convengono di incontrarsi nel corso dell'anno in caso di mutamenti normativi od interpretativi che diano la possibilità di variazioni del fondo risorse di cui al presente articolo.



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Baurle", "Roberto", "Fede", "Luce", "D. D.", and "D. D.". There is also a small handwritten mark resembling a stylized 'D' or 'L' at the bottom right.

ART. 17
LIQUIDAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

La liquidazione della produttività collettiva ad ogni dipendente sarà effettuata sull'esito di ogni singola scheda di valutazione relativa all'annualità di riferimento, adottando il sistema di valutazione in vigore (di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo).

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) ed in base alle indicazioni fornite dalle OO.SS. 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.

ART. 18
DISPOSIZIONI FINALI

Si precisa infine che il contratto integrativo diventerà efficace, a seguito della sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica, come previsto dalle norme vigenti.

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.

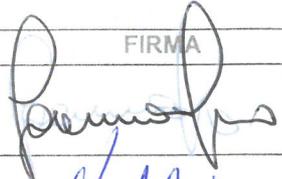
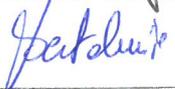
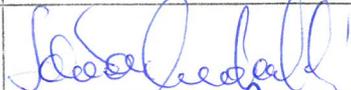
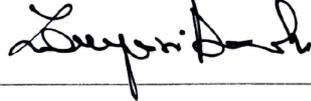
Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti,


Bauer Roberto

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Cesana Torinese, __11 ottobre 2019

FIRME:

COGNOME NOME	ORGANIZZAZIONE/RUOLO	FIRMA
JOANNAS Diego	Segretario dell'Unione	
BERTALMIO Silvana	Responsabile del Servizio Finanziario	
MALLEN Irma	Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona	
SASU Cristina	Responsabile dell'Area Segreteria e Servizi Demografici	
JACOB Valentina	Responsabile dell'Area Attività Produttive	
BOURLLOT Roberto	RSU	
DONEDA Paola	RSU	
MODARELLI Salvatore	RSU	
POLIDORI Antonella	RSU	
BVA ROBERTO	UILFPL	
Daniele Zangrossi	CGIL FP Torino	

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

DESCRIZIONE	2019
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	186.684
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO ANNI 2000-2004-2006-2008	3.831
Incremento art. 32 comma 7 con 2004 (0,20% del monte salari 2004 - alta professionalità -)	3.617
Incremento art. 67 comma 1 (lettere e) CCNL 21/05/2018 (€ 03,20 x 74 dipendenti presenti al 31/12/2018)	6.157
IMPORTI TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE TRASFERITO ART.67 COMMA 2 LETTERA E	-
PER REGIONI - RIDUZIONE STABILE DEI DIRIGENTI POSTO IN ORGANICO MAX 0,2% MONTE SALARI DIRIGENZA	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO	-
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) A VALERE ANNO 2019	-
RMA E ABBONDI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Martelli)	930
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE ALTE PROFESSIONALITA' PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 50/2013	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 50/2013	-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN PO	-
TOTALE RISORSE STABILI	204.276,89
Risorse variabili soggette al limite	
Lettera A) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, ECU - (ART. 43, L. 448/1997; ART. 15, C.1, PAR. 03, CCNL 1993-2001)	-
Lettera C) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.2, CCNL 2002-2005; ART. 1, C. 57, L.53/1996; ART. 58, C.1, PAR. 03, D.LGS 448/1997)	28.540
Lettera C) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 16 C. 1 PAR. 03 CCNL 1993-01)	-
Lettera C) TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE CASE DA RICOVERO	-
Lettera I) PIANI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 14, C.3, CCNL 1993-2001 PARTE VARIABILE)	21.000
Lettera H) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 16, C.2, CCNL 1993-2001)	11.802
Lettera F) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 34, CCNL 14/9/2000)	-
Lettera C) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	-
Lettera D) RMA E ABBONDI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	-
Lettera C) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2013)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	59.342
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART.38 COMMA 1)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (LETTERA E)	14.757
RISORSE DEFIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE lettera C	-
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2013)	18.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (Lettera C)	-
INSERIMENTO PARTE VARIABILE TRASFERIMENTO PERSONALE PER PROCESSI ASSOCIATIVI-DELEGA O TRASFERIMENTO FUNZIONI	-
RISORSE PER REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE INCREMENTO PARTE VARIABILE lettera J	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI STAT. ECU - (LETTERA A)	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 18/2014)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (LETTERA B)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	29.757
TOTALE RISORSE VARIABILI	89.099
TOTALE	290.347
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	260.591
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	260.591

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

DESCRIZIONE	2019
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	186.684
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO ANNI 2000-2004-2006-2008	3.831
Incremento art. 32 comma 7 ccnl 2004 (0,20% del monte salari 2001 - alte professionalità -)	3.617
incremento art. 67 comma 1 lettera a) CCNL 21/05/2018 (€ 83,20 x 74 dipendenti presenti al 31/12/2015)	6.157
IMPORTI TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE TRASFETRITO ART.67 COMMA 2 LETTERA E	-
PER REGIONI - RIDUZIONE STABILE DEI DIRIGENTI POSTO IN ORGANICO MAX 0,2% MONTE SALARI DIRIGENZA	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO	-
INCREMENTO ART. 67COMMA 2 LETTERA A) A VALERE ANNO 2019	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Martinelli)	990
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ALTE PROFESSIONALITA' PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-
TOTALE RISORSE STABILI	201.278,85
Risorse variabili soggette al limite	
Lettera A) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-
Lettera C) 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)	26.510
Lettera C) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	-
Lettera G) TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE CASE DA GIOCO	-
Lettera I) NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	21.000
Lettera H) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	11.802
Lettera F) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
Lettera C) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	-
Lettera D) RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	-
Lettera C) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	59.312
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART.68 COMMA 1)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (LETTERA E	11.757
RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE lettera C	-
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	18.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (Lettera C)	-
INSERIMENTO PARTE VARIABILE TRASFERIMENTO PERSONALE PER PROCESSI ASSOCIATIVI -DELEGA O TRASFERIMENTO FUNZIONI	-
RISORSE PER REGIONI E CITTA' METROPOLITANE INCREMENTO PARTE VARIABILE lettera J	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (LETTERA A)	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (LETTERA B	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	29.757
TOTALE RISORSE VARIABILI	89.069
TOTALE	290.347
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	260.591
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	260.591
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	260.591