



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese
Valprato Soana - Frassinetto

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
ACCORDO ANNO 2019**

Siglato dalle parti il : 06/06/2019

Relazione economico-finanziaria del 26/09/2019

Parere revisore del 20/02/2020

Autorizzazione alla stipula con delibera della Giunta dell'Unione Montana n. 14 del

06/03/2020 16 APR. 2020

FIRMATO IL

Pont Canavese, li 16 APR. 2020

Il Presidente della delegazione trattante

Dr.ssa Antimina MANGINO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria del CCNL

CGIL: Vittorio MECCA

I rappresentanti RR.SS.UU

Gabriella PEILA





UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese

Valprato Soana - Frassinetto

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
ACCORDO ANNO 2019**

L'anno duemiladiciannove il giorno sei del mese di giugno, alle ore 9,30, in Pont Canavese nella sede dell'Unione Montana Valli Orco e Soana, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, così composta:

- per la parte pubblica:

Dr. ssa Mancino Antimina - Segretario dell'Unione - Presidente

- per la parte sindacale:

i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

CGIL: Presente Vittorio MECCA

RR.SS.UU.: Presente Gabriella PEILA

Premesso

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"**, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
 - o miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - o accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese
Valprato Soana - Frassinetto

- o accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- o la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- o prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- all'art.8 del CCNL 21.05.2018, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- 2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello;
- 3. Le parti danno atto che:
 - a. è stato recepito il C.C.N.L. del personale del comparto autonomie locali per il triennio economico 2016/2018 siglato in data 21.05.2018;
 - b. il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituito ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, risulta di complessivi € **8.356,14** come da allegato A), come confermato con determinazione n. 90 del 05/06/2019, in vigore del C.C.N.L. 21.05.2018;

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione Montana Valli Orco e Soana 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 a tempo determinato nonché a collaboratori di altri Enti Locali in distacco.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti**.
3. Il presente contratto ha validità per l'anno **2019**.
4. Sono fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da**:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese

Valprato Soana - Frassinetto

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta dell'Unione Montana e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004, di quanto previsto dal nuovo C.C.N.L. siglato in data 21.05.2018 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI**, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

- “Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile**;
- Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa**.



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese
Valprato Soana - Frassinetto

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel bilancio di previsione per gli anni di riferimento, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal **processo di depurazione** delle risorse destinate **all'indennità di comparto e progressioni orizzontali** e prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione appena citato, riportato nell'allegato A) al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro quali l'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 e quanto previsto dal nuovo C.C.N.L. siglato in data 21.05.2018 prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500,00**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 e di quanto previsto dal nuovo C.C.N.L. siglato in data 21.05.2018 spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"** dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità Anno 2019
Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C (servizio tecnico/amministrativo)	€ 2.500,00
Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C (servizio finanziario)	€ 1.800,00

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata annualmente.



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese

Valprato Soana - Frassinetto

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.

6. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Per l'anno 2019 non sono previste nuove progressioni economiche.

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Per l'anno 2019 non sono previsti compensi da erogare a titolo di performance organizzativa individuale.

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e che, per l'anno 2019, ammonta ad € (554,27).

Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per **categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese
Valprato Soana - Frassinetto

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Risorse destinate a incentivi per funzioni tecniche (artt.102 e 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i.)

Per l'anno 2019 sono previsti incentivi per funzioni tecniche per un importo presunto di € 10.000,00.

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Il presente accordo s'intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace in quanto:

- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 21.05.2018;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta dell'Unione Montana e sentito il parere del revisore dei conti.

In tale quadro il testo di cui sopra costituisce valore di pre-contratto tra le parti dal momento della sigla sulla parte concordata.

Per la parte sindacale

CGIL Vittorio MECCA

LE RR.SS.UU.

Gabriella PEILA

Per la parte pubblica

Il Segretario dell'Unione Montana
Valli Orco e Soana
(Dr.ssa Antimina MANCINO)





UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese
Valprato Soana - Frassinetto

**FONDO DECENTRATO PER IL MIGLIORAMENTO ED EFFICIENZA DEI SERVIZI ANNO
2019**

COSTITUZIONE FONDO DECENTRATO PER IL MIGLIORAMENTO ED EFFICIENZA DEI SERVIZI	
RISORSE STABILI: 2/8 DEL FONDO DELL'ENTE DI PROVENIENZA EX-COMUNITA' MONTANA VALLI ORCO E SOANA (32.604,97)	8.151,24 €
DIFFERENZIALI COME DA PROSPETTO ALLEGATO B)	204,90 €
TOTALE RISORSE STABILI	8.356,14 €
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE	0,00 €
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.000,00 €
TOTALE RISORSE 2018	18.356,14 €



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA

Comuni di

Ceresole Reale – Noasca – Pont Canavese – Ingria – Ronco Canavese

Valprato Soana - Frassinetto

UTILIZZO FONDO DECENTRATO PER IL MIGLIORAMENTO ED EFFICIENZA DEI SERVIZI	
TOTALE RISORSE STABILI	8.356,14 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	2.329,47 €
INDENNITA' DI COMPARTO	1.172,40 €
RISORSE STABILI DISPONIBILI	4.854,27 €
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE DERIVANTI DALLA DIMINUIZIONE DELL'IMPORTO DI P.O. DELLA RESPONSABILE (SU RICHIESTA DELLE SIGLE SINDACALI)	0,00 €
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	4.854,27 €
ULTERIORE UTILIZZO	
COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'	4.300,00 €
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.000,00 €