



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
ACCORDO ANNO 2021**

Siglato dalle parti il : 30/09/2021
Relazione economico-finanziaria del
Parere revisore del
Autorizzazione alla stipula con delibera della
Giunta dell'Unione Montana n. 49 del 21 DIC. 2021

FIRMATO IL 21 DIC. 2021.....

Pont Canavese, li 21 DIC. 2021.....

Il Presidente della delegazione trattante
Dr.ssa Antimina MANCINO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria del CCNL

CGIL: Gianluca OSSOLA

CISL: Riccardo NEGRINO

UIL: Paolo OSELLA

NON PERVENUTO

I rappresentanti RR.SS.UU

Andrea MUSSATO



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
ACCORDO ANNO 2021**

L'anno duemilaventuno il giorno trenta del mese di settembre, alle ore 10,00, 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	Gianluca OSSOLA
CISL:	Presente	Riccardo NEGRINO
CGIL:	Presente	Paolo OSELLA
RR.SS.UU.:	Presente	Andrea MUSSATO

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 della relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare 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:**



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - 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. 188 del 16/09/2021, in vigenza 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 **2021**.
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
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

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
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

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

(art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - al personale di categoria **C con accesso C.1** l'indennità è riconosciuta nella misura di € 2.900,00 (per personale a tempo pieno) per lo svolgimento di compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, con autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità;
 - ad altro personale di categoria **C con accesso da C.1** l'indennità è riconosciuta in misura ridotta di € 2.100,00, in quanto part time, oltre che per lo svolgimento di compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, con autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità, anche quale riconoscimento di svolgimento attività disagiata per utilizzo su due enti;
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

Per l'anno 2021 le risorse assegnate sono le seguenti:

Categoria D - n. 1 dipendenti decorrenza 01.07.2021	Destinati € 1.301,88
---	----------------------

La decorrenza delle progressioni sarà, per il 2021, il 01 luglio 2021

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.¹

4. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A), nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Per l'anno 2020 non sono previsti compensi da erogare a titolo di performance organizzativa individuale.

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

Per l'anno 2021 sono previsti incentivi per funzioni tecniche per un importo presunto di € 10.000,00.



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

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 Gianluca OSSOLA

CISL Riccardo NEGRINO

NON PERVENUTO

UIL Paolo OSELLA

LE RR.SS.UU.

Andrea MUSSATO

Per la parte pubblica

Il Segretario dell'Unione Montana Valli Orco e Soana

Dr.ssa Antimira MANCINO



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

FONDO DECENTRATO PER IL MIGLIORAMENTO ED EFFICIENZA DEI SERVIZI ANNO 2021

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) (Ininfluenti sul limite)	6,60 €
TOTALE RISORSE STABILI	8.157,84 €
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE	21,29 €
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.000,00 €
TOTALE RISORSE 2021	18.179,13 €



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
 Comuni di
 FRASSINETTO INGRIA NOASCA
 PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

UTILIZZO FONDO DECENTRATO PER IL MIGLIORAMENTO ED EFFICIENZA DEI SERVIZI	
TOTALE RISORSE STABILI	8.157,84 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	1.174,94 €
INDENNITA' DI COMPARTO	622,80 €
RISORSE STABILI DISPONIBILI	6.360,10 €
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2021	1.301,88 €
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	5.058,22 €
ULTERIORE UTILIZZO	
P.E.O. da D2 a D3 SEI MESI	6,60 €
RISORSE ANCORA DISPONIBILI	5.051,62 €
COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'	5.000,00 €
ECONOMIE	51,62 €
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.000,00 €



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

ALLEGATO A)

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisiti d'accesso

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1.1.2021;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2018, 2019 e 2020 la valutazione della performance individuale positiva e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta negli ultimi 3 anni.

2. Criteri di valutazione

1. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è di aver raggiunto una valutazione della performance almeno pari al 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente. **Tale punteggio pesa complessivamente per il 70%.**
2. L'ulteriore criterio di valutazione risulta l'esperienza acquisita. **Tale criterio pesa complessivamente nella percentuale del 30%.**

3. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2021.

Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:

- valutazione pari o maggiore di 97: 100 punti
- valutazione pari o maggiore di 96 e minore di 97: 90 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 80 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 70 punti
- valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 95: 50 punti
- valutazione pari o maggiore di 90 e minore di 93: 33 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati e proporzionati al 70%.

Il secondo criterio riguarda l'esperienza acquisita, valutata in base agli anni di anzianità di servizio presso l'ente, così calcolata:

- data di assunzione dal 1980-1985: 100 punti
- data di assunzione dal 1986-1990: 88 punti
- data di assunzione dal 1991-1995: 76 punti
- data di assunzione dal 1996-2000: 64 punti
- data di assunzione dal 2001-2005: 52 punti
- data di assunzione dal 2006-2010: 40 punti
- data di assunzione dal 2011-2015: 28 punti



UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
Comuni di
FRASSINETTO INGRIA NOASCA
PONT CANAVESE RONCO CANAVESE VALPRATO SOANA

- data di assunzione dal 2016-2020: 16 punti

Il punteggio ottenuto viene proporzionato al 30%.

I punteggi ottenuti per ciascun criterio vengono sommati.

A parità di punteggio, all'interno della stessa categoria, sarà attribuita la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che non hanno mai avuto la progressione;
- b. dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze dell'Ente.

3. Procedimento

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCDI che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio ottenuto. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.