

COMUNITÀ MONTANA DEL PINEROLESE

C. F. e P.IVA 10195960017

Sede Legale: Via Roma n. 22 – 10063 Perosa Argentina (TO) Tel. 0121.802511 – Fax 0121.802540 – www.cmpinerolese.it

Sede Amministrativa: Corso J. Lombardini, 2 Torre Pellice 10066 (TO) Tel. 0121.9524201 – Fax. 0121.932888

Sede di Rappresentanza: Piazza 3° Alpini, 1 10064 Pinerolo (TO) Tel. 0121.794407 – Fax 0121.795483

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA COMUNITÀ MONTANA DEL PINEROLESE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010.

PREMESSO che:

- in data 9.12.2010 in sede di delegazione è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale (non dirigente) della Comunità Montana del Pinerolese per l'integrale utilizzo del salario accessorio fondo 2010;

- il Revisore dei Conti in data 28.12.2010 ha certificato la relazione tecnica-finanziaria ed illustrativa allegata alla ipotesi di accordo e riferite alla globalità delle risorse del salario accessorio fondo 2010;

- la Giunta della Comunità con deliberazione adottata in data 28.12.2010 n. 127 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo dell'utilizzo delle risorse del salario accessorio fondo 2010 raggiunto in ultimo il 9.12.2010;

- in data 29.12.2010 nella sede della Comunità Montana del Pinerolese di Pinerolo, Piazza III° Alpini, n. 1 ha avuto luogo l'incontro tra:

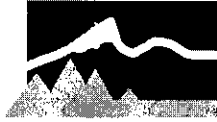
Delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente:

Mario dr. Sandretto

Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

CGIL FP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale della Comunità Montana del Pinerolese per l'utilizzo di risorse finanziarie fondo salario accessorio anno 2010, di cui al verbale del 9.12.2010 che si allega per farne parte integrante.



COMUNITÀ MONTANA DEL PINEROLESE

C. F. e P.IVA 10195960017

Sede Legale: Via Roma n. 22 – 10063 Perosa Argentina (TO) Tel. 0121.802511 – Fax 0121.802540 – www.cmpinerolese.it

Sede Amministrativa: Corso J. Lombardini, 2 Torre Pellice 10066 (TO) Tel. 0121.9524201 – Fax. 0121.932888

Sede di Rappresentanza: Piazza 3° Alpini, 1 10064 Pinerolo (TO) Tel. 0121.794407 – Fax 0121.795483

*C.C.N.L. quadriennio normativo 2006 – 2009 e
per il biennio economico 2008 – 2009*

***IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2010***

[Handwritten signatures and initials]

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tempo pieno o *part-time*, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.
2. In particolare vengono disciplinati, con riferimento all'anno finanziario 2010, i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.04.1999 ed i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale.

Art.2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

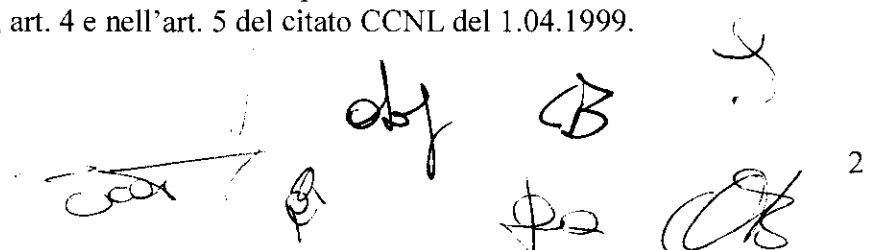
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla Rsu;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 31.07.2009;
 - sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta di Comunità Montana ed acquisito il parere del Revisore dei Conti rispetto alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
2. In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla sulla parte concordata.

Art.3 - Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per l'esercizio finanziario 2010.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale anche correttive del vigente C.C.N.L., le parti s'incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore per una verifica del presente contratto. In ogni caso, di norma ogni sei mesi, le parti s'incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per una verifica dello stato di attuazione, anche per apportare, se opportuno, eventuali integrazioni attuative.

Art.4 - Oggetto della contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate dall'art. 4, comma 2, del CCNL 1.04.1999, e quelle previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31 marzo 1999, secondo le modalità indicate nel comma 4, art. 4 e nell'art. 5 del citato CCNL del 1.04.1999.

 2

CAPO II
QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI
ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

Art.5 Schema di protocollo delle relazioni sindacali

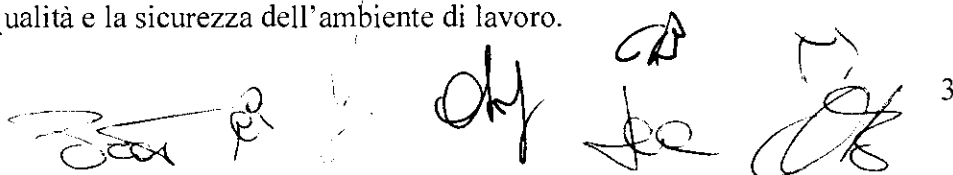
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle Rappresentanze Sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. In osservanza del disposto degli articoli 3 e seguenti del C.C.N.L. del 01.04.1999, si conviene che l'Amministrazione fornirà tempestivamente tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti: atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento d'attività o servizi; oltre che riguardanti materie oggetto di contrattazione o concertazione ai sensi del C.C.N.L. del 01.04.1999.

Art.6 Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato integrativo possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico e all'inizio o al termine dell'orario di lavoro;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art.7 Informazione e partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo, la partecipazione dei lavoratori l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sulla qualità dei servizi erogati, sul clima organizzativo nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.
2. Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nasce la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

 3

**CAPO III
LAVORO STRAORDINARIO**

Art. 8 - Lavoro straordinario

1. Per l'anno 2010 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di € 2.671,89.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.
3. Dal 1° gennaio 2010 il limite massimo individuale sarà di 140 ore di straordinario l'anno.

**CAPO IV
FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

Art. 9 - Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Si prende atto preliminarmente che con determinazione del Responsabile dei Servizi Economici e Finanziari DTFIN 11 del 23.11.2010 per l'anno 2010 le risorse del fondo di cui di cui all'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, sono quantificate in € 174.583,61 come risulta dall'allegato A al presente contratto. Di tale somma € 151.950,00 hanno carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi), € 22.633,61 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente). Tali somme potranno essere integrate qualora previsto da nuove disposizioni contrattuali nazionali.
2. Entro il 31.01.2011 verrà effettuata la verifica sulla effettiva consistenza del fondo in particolare per quanto attiene alle lettere d) comma 1, dell'art. 15 del CCNL.
3. A norma dell'art. 15, c. 4 del CCNL 01.04.1999, gli importi previsti dal comma 1, lett. c) dell'art. 15 e dal comma 2 dell'art. 15 dello stesso CCNL, che ammontano a € 11.874,09, potranno essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del nucleo di valutazione, secondo procedure regolamentate, delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
4. A norma dell'art. 32, c. 7 del CCNL 22.01.2004 la somma di €. 2.438,29 viene utilizzata per il finanziamento della posizione di alta professionalità, istituita in data 31.03.2010.

**CAPO V
UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

 4

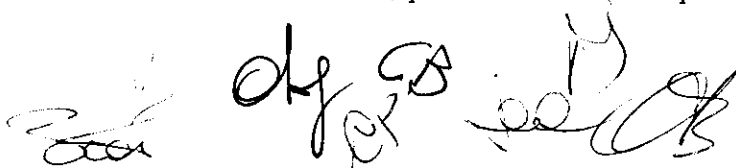
1. Per l'anno 2010, le risorse del fondo di cui al precedente art. 9 sono destinate alla realizzazione delle finalità indicate dall'art. 17 del CCNL ed utilizzate per erogare compensi, indennità ed incentivi nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente capo.
2. Nel caso in cui si determinassero avanzi nella spesa delle risorse attribuite secondo le modalità predefinite, i risparmi sono portati in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 11 - Compensi per l'incentivazione della produttività per centri di costo e/o individuale

1. I compensi di cui all'oggetto, quantificati in € 18.332,82. La distribuzione del compenso tra le aree avrà luogo considerando il numero dei dipendenti assegnati a ciascuna area, la tipologia del rapporto di lavoro (part-time/tempo pieno). Tale ripartizione sarà determinata entro il mese di gennaio 2010²⁰¹¹ *EP*
2. I compensi di cui sopra saranno erogati in relazione ai seguenti criteri:
 - a) il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi predefiniti ai sensi del combinato disposto degli artt. 169 e 170 del D.Lgs 267/00 e del D.Lgs. 165/00;
 - b) grado di responsabilità organizzativa e di impegno nell'attuazione degli obiettivi definiti nel PEG;
 - c) l'erogazione sarà legata all'impegno individuale e di gruppo, consentendo all'incaricato della posizione organizzativa di considerare l'incidenza delle assenze sulla valutazione complessiva della scheda individuale, secondo le seguenti indicazioni: vanno computate quali assenze le malattie, i periodi di congedo parentale che comportano una riduzione della retribuzione ed ogni altra astensione dal lavoro non retribuita;
 - d) la valutazione sarà effettuata dall'incaricato della posizione organizzativa;
 - e) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro dieci giorni dalla presentazione per la revisione o la conferma della valutazione;
 - f) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo di riferimento in modo chiaro e completo. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del servizio;
 - g) i lavoratori part-time ed i lavoratori a tempo determinato partecipano alla distribuzione del fondo in modo proporzionale all'orario di lavoro e alla durata del rapporto;
 - h) in caso di raggiungimento degli obiettivi, eventuali somme non riconosciute a seguito della valutazione individuale, siano ridistribuite all'interno dell'area.

Art. 12 - Fondo per la progressione economica nella categoria (orizzontale)

1. Il fondo di cui all'oggetto è quantificato in € 108.694,00 di cui € 2.206,65 saranno necessarie per assicurare il pagamento delle posizioni ex LED ed € 105.717,35 per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche operate negli anni precedenti.
2. Le rimanenti risorse, ammontanti a € 770,00 sono indirizzate alla corresponsione degli incrementi retributivi connessi alle seguenti progressioni economiche per l'anno 2010 attivate a partire dal 1.12.2010 come segue: 2 passaggi per categoria C e tanti passaggi in categoria D ad esaurimento del fondo. La selezione, a seguito di pubblicazione di avviso per giorni 10, sarà operata per i candidati della categoria C dagli incaricati delle posizioni organizzative e per i candidati della categoria D dal nucleo di valutazione, essendovi dipendenti in conflitto di interesse, per essere titolari di posizione



organizzativa. La selezione sarà limitata ai dipendenti che non abbiano beneficiato di progressioni economiche orizzontali a far data dal 01.01.2005.

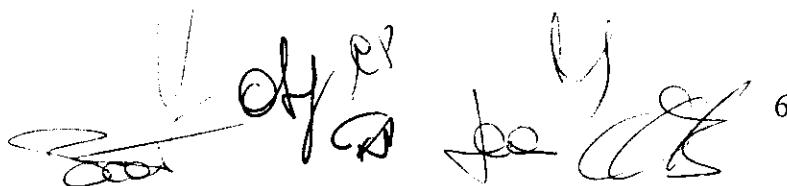
3. I criteri per la progressione economica e le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono quelli contrattati per la ex Comunità montana Valli Chisone e Germanasca.

Art. 13 - Risorse per compensare compiti implicanti specifiche responsabilità

1. Le risorse per l'erogazione delle indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f), ammontano complessivamente a € 5.125,00.
2. Al dipendente inquadrato nella categoria C, il cui profilo è in calce indicato, viene riconosciuto il seguente compenso annuale:
 - Responsabile area handicap € 1.000
3. Ai dipendenti inquadrati nella categoria D, il cui profilo è in calce indicato, viene riconosciuto il seguente compenso, con riferimento al periodo 01/01/2010 – 31/03/2010:
 - Responsabile del Servizio Finanziario della preesistente C.M. Val Pellice € 625;
 - Responsabile dell'area servizi generali della preesistente C.M. Valli Chisone e Germanasca € 625;
 - Responsabile dei servizi tecnici e del turismo della preesistente C.M. Val Pellice € 375;
 - Responsabile dell'area urbanistica della preesistente C.M. Valli Chisone e Germanasca € 375;
 - Responsabile dell'area lavori pubblici ed ambiente della preesistente C.M. Valli Chisone e Germanasca € 375;
 - Responsabile dei servizi ambiente e cultura della preesistente C.M. Val Pellice € 375;
 - Responsabile delle attività produttive della preesistente C.M. Val Pellice € 375;
 - Responsabile dell'area attività produttive e tempo libero della preesistente C.M. Valli Chisone e Germanasca € 375;
 - Responsabile dell'area socio assistenziale della preesistente C.M. Val Pellice € 625.
4. Entro il 31.01.2011, contestualmente alla verifica sulla effettiva consistenza del fondo prevista dall'art. 9, c. 2 e 3 del presente contratto, dovrà essere verificato a cura degli incaricati delle posizioni organizzative e del nucleo di valutazione, il permanere delle condizioni che hanno determinato la previsione dei commi 2 e 3 del presente articolo.

Art. 14 - Risorse per incentivare l'attività di progettazione interna e per la redazione degli atti di pianificazione

1. La somma da attribuire per la progettazione interna è definita nella misura massima del 2% dell'importo previsto a base di gara dell'opera o del lavoro, o della diversa percentuale massima definita da norme di legge. Tale somma è comprensiva di tutti gli oneri accessori.
2. Quando i servizi di progettazione sono affidati a professionisti esterni, per le attività svolte dal responsabile del procedimento e dai suoi collaboratori, sono riconosciuti incentivi così determinati:
 - a) incentivi per il responsabile unico del procedimento: 7,5%
 - b) incentivi per collaboratori che svolgono le funzioni di supporto al responsabile unico del procedimento: 7,5%.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '6' at the end.

Le percentuali su indicate sono da applicare alla percentuale del 2% o alla diversa percentuale massima definita da norme di legge.

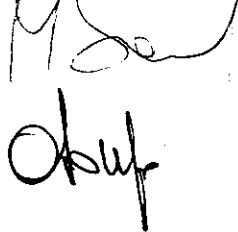
3. L'indennità è riconosciuta in percentuale alle seguenti scadenze:
approvazione progetto esecutivo: 50%
collaudo o certificato di regolare esecuzione: 50%.
4. I criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi per incentivare la redazione di piani urbanistici con personale interno sono i seguenti:
 - a) il fondo viene ripartito con le seguenti modalità:
 - attività del responsabile di servizio: 20%;
 - attività del/degli estensore/i del piano/i: 75%
 - attività del/dei collaboratore/i del/degli estensore/i: 5%;
 - b) contestualmente alla ricezione del conferimento di incarico da parte dei Comuni alla Comunità Montana di redazione di strumenti di pianificazione urbanistica, con determinazione, viene costituito un fondo pari al 30 per cento della tariffa professionale prevista per tali atti, da ripartire tra il personale che provvederà alla redazione diretta dei piani;
 - c) l'ammontare del fondo, in tutti i casi di redazione di atti di pianificazione per i quali la tariffa professionale stabilisce un compenso da determinarsi discrezionalmente in accordo tra le parti, viene definito in misura non superiore al 30% degli onorari stabiliti dai Consigli degli Ordini professionali degli ingegneri e degli architetti per prestazioni similari, in relazione al titolo professionale dei dipendenti che hanno redatto direttamente il piano;
 - d) ai fini dell'applicazione delle precedenti lettere del presente comma si intende per atto di pianificazione l'insieme delle prestazioni professionali relative alla formazione di strumenti urbanistici generali e/o parziali e/o esecutivi così come definiti dalla L.R. 56/77 e s.m.i..
 - e) contestualmente all'approvazione dello strumento urbanistico da parte del Consiglio competente con determinazione si redige un prospetto di riparto del fondo in conformità ai criteri dei precedenti commi.

CAPO V SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Art. 15 - Formazione

1. E' annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari all'1% annuo (o superiore) del monte salari. Per l'anno 2010 è quantificata in € 20.382,00.
2. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
3. E' considerata spesa di formazione la spesa sostenuta per retribuire ore di lavoro straordinario, resesi necessarie per la partecipazione a corsi di formazione frequentati durante il normale orario di lavoro.

Per la Comunità Montana



Per le O.O.S.S.

