

VERBALE DI CONCERTAZIONE

In data __/__/2015, alle ore __.00, presso la Sala Consiliare dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso in Paesana – Via S.Croce, 4, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dei Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Ostana, Paesana, Pagno e Sanfront e dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, per il confronto concertativo sul trasferimento all'Unione del personale dei Comuni costituenti l'Unione stessa.

Sono presenti:

per la parte pubblica

Comune di Brondello	_____	_____
Comune di Castellar	_____	_____
Comune di Crissolo	_____	_____
Comune di Gambasca	_____	_____
Comune di Oncino	_____	_____
Comune di Ostana	_____	_____
Comune di Paesana	_____	_____
Comune di Pagno	_____	_____
Comune di Sanfront	_____	_____
Unione Montana	Il Presidente	_____

per la parte sindacale

Comune di Brondello	_____	_____
Comune di Castellar	_____	_____
Comune di Crissolo	_____	_____
Comune di Gambasca	_____	_____
Comune di Oncino	_____	_____
Comune di Ostana	_____	_____
Comune di Paesana	_____	_____
Comune di Pagno	_____	_____
Comune di Sanfront	_____	_____
Unione Montana	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

Le Parti, dopo ampio ed esaustivo confronto sulle materie oggetto d'analisi, concordano sui criteri di trasferimento del personale dei Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, ostana, Paesana, Pagno e Sanfront all'Unione Montana dei Comuni del Monviso, nei termini di cui all'allegato documento.

CRITERI PER IL TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DEI COMUNI ALL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MONVISO

Documento allegato al verbale di concertazione del ___/___/2015

Art. 1

Principi generali

1. Premesso che i Comuni costituenti l'Unione Montana dei Comuni del Monviso intendono svolgere a livello di Unione tutte le funzioni fondamentali previste dalla vigente normativa, oltre ai servizi stato civile, anagrafe ed elettorale ed alle funzioni relative a cultura, sport, turismo, sviluppo economico, servizi produttivi, al responsabile anticorruzione, al responsabile per la trasparenza, all'organo di revisione ed all'organo di valutazione e di controllo di gestione (per le quali è in corso l'adozione di apposita modifica statutaria), viene stabilito che tutto il personale dei Comuni viene trasferito negli organici della stessa, in applicazione dell'art. 31 del T.U. delle norme sul lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (d.lgs. n. 165/2001), con le garanzie previste dall'art. 2112 del codice civile.

2. In particolare, il rapporto di lavoro prosegue con l'Unione, senza soluzione di continuità, e i lavoratori conservano tutti i diritti che ne derivano. Il Comune di appartenenza organica di ciascun lavoratore è obbligato per tutti i crediti vantati dal dipendente nel momento del trasferimento.

Ciascun Comune certificherà la situazione di ogni lavoratore alla data del 30 giugno 2015 per quanto riguarda ferie, ore di straordinario, voci stipendiali in godimento ecc. fornendo all'Unione tutti gli elementi per poter subentrare nella regolare gestione degli stipendi senza soluzione di continuità a far data dal mese di luglio 2015.

3. Ciascun Comune dovrà coprire, con la propria contrattazione decentrata, il periodo fino al 30 giugno 2015, dopo di che la contrattazione decentrata verrà sviluppata a livello di Unione.

Prendendo atto del ritardo con il quale in alcuni Comuni viene posta in essere la contrattazione decentrata, al fine di evitare penalizzazioni per il personale dipendente, si stabilisce che, ove la contrattazione decentrata comunale riferita ad annualità pregresse o anche al 1° semestre 2015, venga posta in essere e formalizzata in data successiva al 30 giugno 2015, il Comune provvederà a trasferire all'Unione gli importi relativi alle spettanze che verranno liquidate a livello di Unione su richiesta del singolo Comune ai beneficiari dallo stesso individuati.

4. Il Fondo per la contrattazione decentrata dell'Unione verrà costituito, per la parte stabile, dalla sommatoria delle parti stabili dei Fondi dei Comuni aderenti, incrementato dell'importo delle indennità di posizione e di risultato in essere presso i Comuni alla data del passaggio dei dipendenti all'Unione, oltre alla quota parte proveniente dalla parte stabile del Fondo della Comunità Montana in proporzione ai dipendenti di questa che passano all'Unione.

5. Nella articolazione della tecnostruttura a livello di Unione e della assegnazione specifica del personale, ci si impegna ad operare al fine di ridurre al minimo eventuali spostamenti del personale rispetto alla attuale sede di lavoro e, qualora ciò si rendesse necessario – anche solo transitoriamente - per il buon andamento dell'ente, dovranno essere previste adeguate forme di incentivo per il personale interessato non titolare di posizione organizzativa, nell'ambito della contrattazione decentrata, a compensazione del disagio.

6. L'Unione si impegna ad utilizzare nella massima misura possibile gli strumenti tecnologici atti ad evitare o limitare gli spostamenti fisici del personale rispetto alla sede di lavoro precedentemente in essere.

7. La sede di lavoro dell'Unione è da considerarsi coincidente con gli uffici di Paesana (sede legale) e con gli uffici comunali dei Comuni ad essa aderenti.

8. L'Unione ha una propria dotazione organica all'interno della quale verrà collocato il personale comunale (e quello proveniente dalla Comunità Montana Valli del Monviso in relazione all'espletamento delle funzioni montane di cui alla L.R. 3/2014).

Art. 2

Criteri e modalità del trasferimento

1. Viene trasferito negli organici dell'Unione, con le garanzie di cui all'art. 1, tutto il personale comunale, incluso quello attualmente adibito, in parte, allo svolgimento di funzioni comunali residuali non attribuite all'Unione.

2. Tutto il personale dell'Unione (incluso quello proveniente dalla Comunità Montana Valli del Monviso), viene autorizzato a prestare la propria opera a beneficio dei Comuni che la costituiscono per svolgere mansioni afferenti a funzioni comunali residuali o non ancora attribuite o in corso di attribuzione all'Unione, operando in tal caso alle dipendenze funzionali del Comune presso il quale il servizio viene reso.

3. Il processo di trasferimento deve costituire occasione per l'arricchimento professionale dei dipendenti correlata alla maggiore possibilità di specializzazione che l'inserimento in una struttura di più ampie dimensioni comporta.

4. Il personale inquadrato in cat "D" già titolare di posizione organizzativa nel proprio Comune la mantiene, nella stessa misura, passando all'Unione, previa adozione di apposito decreto da parte del Presidente dell'Unione con attribuzione della responsabilità di uno o più servizi.

5. I responsabili dei servizi dell'Unione sono riconosciuti come tali anche quando operano - ai sensi del precedente comma 2 - per i Comuni, che adeguano in tal senso la propria organizzazione e correlati provvedimenti e atti regolamentari.

6. Nelle more della contrattazione decentrata a livello di Unione, vengono mantenute le indennità e gli altri benefici aventi carattere di continuità erogati in atto dai Comuni (es. indennità di rischio ecc.), ad esclusione delle indennità di posizione e di risultato per il personale inquadrato in cat. "C" il quale - in sede di contrattazione decentrata a livello di Unione - avrà priorità nella assegnazione della indennità di specifica responsabilità.

7. Nelle more di una regolamentazione complessiva - correlata alla messa in funzione di un omogeneo sistema di rilevamento presenze - viene mantenuto in via transitoria l'orario di lavoro in essere vigente nel Comune di provenienza.

8. Essendo la finalità dell'Unione quella di puntare ad un efficientamento dell'assetto organizzativo per assicurare servizi adeguati alla cittadinanza, pur in un contesto di riduzione sistematica delle risorse, i dipendenti assicureranno la massima elasticità nello svolgimento dei compiti a ciascuno attribuiti.

Art. 3

Ipotesi di scioglimento dell'Unione o di recesso di un Comune

1. In ipotesi di scioglimento dell'Unione, si procede al trasferimento ai Comuni del personale che, nel momento del verificarsi di tale ipotesi, risulti in dotazione ai servizi riferiti alle funzioni interessate dallo scioglimento.

2. Il trasferimento ai Comuni, da effettuare anch'esso sulla base delle garanzie previste dalle norme richiamate nell'art.1, e successive modifiche e integrazioni, interviene attraverso la distribuzione ai Comuni delle risorse umane di cui al comma 1, secondo i criteri che saranno oggetto di specifico confronto concertativo e, comunque, nel rispetto del seguente principio generale:

a) il personale trasferito all'Unione rientra presso il Comune di provenienza organica che riacquista le funzioni;

3. Ai fini di quanto previsto al comma 2, si procede come segue:

a) l'Unione informa preventivamente le rappresentanze sindacali dei lavoratori, nei termini previsti dalla disciplina di legge e contrattuale nel tempo in vigore;

b) tutti i Comuni rideterminano, preventivamente, le proprie dotazioni organiche, individuando formalmente i posti di cui abbisognano per la riacquisizione delle funzioni e/o dei servizi a suo

tempo conferiti all'Unione ed inserendovi le posizioni del personale a suo tempo trasferito dal medesimo Comune all'Unione (compreso quello sostituito) presso la stessa in servizio;

c) in seguito a ciò, viene formalmente informato tutto il personale dell'Unione interessato al procedimento;

d) successivamente, l'Unione predispone il piano di distribuzione delle risorse umane da trasferire, prescelte e destinate in applicazione del principio generale di cui al comma 2, a copertura delle quote delle dotazioni organiche costituite dai Comuni ai sensi della lettera b); indi, si procede ai trasferimenti.

e) Eventuale personale assunto dall'Unione per lo svolgimento di funzioni comunali non in sostituzione di personale cessato, ma aggiuntivo, sarà assegnato, anche pro-quota, ai Comuni. Sarà tuttavia possibile procedere all'assunzione, oltre che nel rispetto dei vincoli di legge, solo previo consenso espresso con deliberazione consiliare dalla maggioranza dei Comuni nella quale verrà stabilita la quota imputata a ciascuno in caso di scioglimento o recesso.

4. In ipotesi di recesso di un Comune dall'Unione, il processo distributivo del personale segue, comunque, il seguente schema minimo fondamentale:

a) l'Unione informa le rappresentanze sindacali dei lavoratori, nei termini previsti dalla disciplina di legge e contrattuale nel tempo in vigore;

b) il Comune recedente ridetermina, preventivamente, la propria dotazione organica, in modo da potersi riprendere tutto il personale a suo tempo dal medesimo trasferito all'Unione o dalla stessa sostituito, salva la previsione di cui alla lettera e) del comma precedente;

c) in seguito a ciò, viene formalmente informato tutto il personale dell'Unione interessato al procedimento;

d) successivamente, l'Unione dà luogo al trasferimento al Comune recedente delle unità di personale interessato, a copertura della dotazione organica costituita dal Comune di cui si tratta.

5. In tutti i casi previsti dal presente articolo, l'Unione e i Comuni interessati procedono alla coerente ridefinizione degli strumenti programmatici, organizzativi e finanziari (piani occupazionali, progetti di riqualificazione professionale interna, dotazioni organiche, fondi per la formazione e per la contrattazione decentrata, etc.) comunque connessi alla gestione delle risorse umane coinvolte, nel rispetto dei principi evincibili dal presente documento, in quanto applicabili, e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale previsti dall'ordinamento nel tempo in vigore.

6. In caso di scioglimento dell'Unione, una volta ricollocato tutto il personale di provenienza comunale, verrà data precedenza al personale proveniente dalla ex Comunità Montana ove la dotazione organica del Comune contempra posti vacanti corrispondenti. In ogni caso il personale proveniente dalla ex Comunità Montana seguirà le "funzioni montane" che la Regione è tenuta per Costituzione ad assicurare.