

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Provincia di Reggio Emilia



UFFICIO PROTOCOLLO
Nr. 0000460 Data 30/11/02008
Tit. 01 Arrivo

OGGETTO: Criteri per il trasferimento del personale dei Comuni all'Unione

Art. 1

Principi generali

1. Il personale dei Comuni adibito alle attività oggetto di conferimento all'Unione viene trasferito negli organici della stessa, con le modalità e nel rispetto della disciplina della contrattazione collettiva nazionale del comparto enti locali e del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, in applicazione dell'art. 31 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con le garanzie previste dall'art. 2112 del codice civile. La decorrenza giuridica del trasferimento viene fissata dagli enti negli atti di trasferimento.
2. Il trasferimento del personale per mobilità avviene, senza soluzioni di continuità, a parità di inquadramento giuridico ed economico, secondo quanto definito dal CCNL delle autonomie Locali, e comporta il trasferimento all'Unione di tutto quanto il dipendente ha maturato precedentemente presso il Comune di origine, a parità di posizione ricoperta, come se il datore di lavoro non fosse modificato. Il Comune di provenienza di ciascun lavoratore e l'Unione sono obbligati in solido per tutti i crediti vantati dal dipendente nel momento del trasferimento, compreso il salario accessorio
3. L'Unione applica a ciascun dipendente trasferito la disciplina legislativa e contrattuale, anche decentrata, vigente nel Comune di provenienza organica, fino a quando non venga sostituita da altri accordi applicabili nell'Unione, secondo quanto verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata. A tal fine l'Unione avvierà un tavolo con le parti sindacali per omogeneizzare la disciplina degli istituti contrattuali possibilmente con decorrenza dalla data del trasferimento del personale. Inoltre, per le progressioni di carriera, le parti, con successivi accordi, definiranno le modalità per riconoscere le aspettative maturate dal personale trasferito per effetto di programmazioni pluriennali adottate nei Comuni di origine.

Art. 2

Trasferimento delle materie e dei servizi.

1. In merito al processo di trasferimento attuale e futuro delle materie e dei servizi e delle conseguenti risorse umane dai singoli Comuni all'Unione, il confronto tra le parti nei tavoli tecnici, anche per singolo servizio, avviene sulla base di un progetto organizzativo presentato dalla componente di parte pubblica. Nel progetto sono indicati l'ipotesi di struttura organizzativa dei servizi entro l'Unione, la conseguente dotazione organica, la descrizione dei ruoli, i relativi inquadramenti, categorie e profili i trattamenti economici e le rispettive sedi di lavoro nei Comuni di origine del personale destinato all'Unione, e la valutazione delle ricadute organizzative sulle strutture dei singoli Enti conferenti, per le quali si rimanda ad un confronto con le delegazioni trattanti dei singoli Comuni. Negli incontri dedicati la componente di parte pubblica può essere integrata dal dirigente interessato.

Art. 3

Criteri e modalità del trasferimento

1. Viene trasferito negli organici dell'Unione, con le garanzie di cui all'art. 1, il personale dei Comuni adibito agli uffici e ai servizi conferiti all'Unione stessa.
2. I dipendenti che presso il Comune di appartenenza svolgono mansioni afferenti a più materie che non siano contestualmente oggetto di conferimento all'Unione, sono comunque trasferiti negli organici della stessa, quando il loro impiego è prevalente nella materie oggetto di conferimento all'Unione. Nei casi in cui non ricorra una evidente prevalenza delle attività conferite all'Unione rispetto a quelle invece che continuano a rimanere in carico all'Ente conferente, attraverso una

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Provincia di Reggio Emilia

specifica valutazione, si terrà conto delle esigenze organizzative dell'Ente di provenienza e delle aspettative del dipendente. In ogni caso è garantito al dipendente un ruolo che assicuri la coerenza delle funzioni con la categoria di inquadramento e con il profilo di professionalità acquisito, nonché l'accesso a congrui margini di sviluppo professionale.

3. In ogni caso, il processo di unificazione deve costituire, in prospettiva, occasione per il superamento e la definizione di eventuali condizioni individuali di lavoro caratterizzate, in concreto e a prescindere dal formale inquadramento, da parziale indeterminatezza d'impiego.

Carlo Maria Busselle

Art. 4

Personale incaricato di funzioni dirigenziali e su posizioni d'area organizzativa

1. Gli incarichi di funzioni dirigenziali conferiti presso i Comuni ai sensi dell'art. 109, comma 2, del T.U.E.L.L. (d.lgs. n. 267/2000) e quelli attribuiti su posizioni d'area organizzativa, qualora riferiti ad uffici e/o servizi assegnati in tutto o in parte all'Unione, sono fatti oggetto di riordino, presso ciascun Comune, in coerenza con i nuovi assetti organizzativi assunti dalle strutture e dalle attività, nel rispetto dei criteri previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. Il personale di cui al comma 1 è trasferito all'Unione quando, a prescindere dall'incarico e dalla sua scadenza, risulti comunque assegnato a uffici e/o servizi conferiti all'Unione, ai sensi dell'art. 2.

St

Carmon

Art. 5 Uffici di staff

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 4, sono costituiti presso l'Unione gli uffici di staff necessari o utili per il corretto espletamento delle funzioni associate e, in generale, per garantire il corretto dispiego delle attività comunali sul territorio dell'Unione medesima.

2. Ai fini di cui al comma 1, si fa ricorso agli strumenti organizzativi e relazionali offerti dall'ordinamento, con particolare riguardo all'art. 30, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

3. Gli uffici di cui al comma 1, quando i carichi di lavoro lo richiedano, possono essere stabilmente dotati di unità di personale acquisite all'organico dell'Unione, ovvero assunte a tempo determinato. In ogni caso, partecipano alle attività di tali uffici, nell'ambito del proprio orario di lavoro, i dipendenti dei Comuni aderenti all'Unione, individuati dagli stessi, che, pur non rientranti tra le dotazioni da trasferire, operino comunque, nell'interesse del Comune di appartenenza, in ambiti di attività interagenti con quelli attribuiti all'Unione.

Art. 6

Gestione del personale presso l'Unione

1. Il personale trasferito dai Comuni all'Unione, in dipendenza del processo di conferimento delle funzioni associate, è gestito dai competenti organi dell'Unione nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.

2. L'ampia estensione territoriale dell'Ente associativo e l'esistenza di una pluralità di potenziali sedi di lavoro possono aprire, alle risorse umane di cui al comma 1, un maggior ventaglio di opportunità d'impiego e di eventuale sviluppo professionale, compatibilmente con le esigenze funzionali ed operative dell'Unione. In particolare, la strutturazione unitaria dei servizi, in forma di rete territoriale, potrà essere accompagnata, quando necessario, da processi di sviluppo professionale finalizzati al costante adeguamento dei livelli di conoscenze e di abilità operative del personale alle concrete esigenze gestionali dei servizi.

3. Per sede di servizio s'intende il luogo e/o l'ufficio in cui il dipendente è ordinariamente assegnato per la gestione del rapporto di lavoro e per il recapito delle disposizioni di servizio. In sede di contrattazione decentrata, a valere sulle risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999 e successive integrazioni, saranno valutate modalità e misure d'indennizzazione degli effettivi disagi

St

St

Carmon

Carmon

Carmon

Carmon

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Provincia di Reggio Emilia

eventualmente emergenti da forme d'impiego flessibile delle risorse umane sul territorio dell'Unione.

Art. 7

Fondo d'Unione per lo sviluppo professionale e la produttività

1. L'Unione, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del CCNL 22.01.2004, costituisce il fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, e successive integrazioni, la cui consistenza iniziale corrisponde ad una quota di risorse idonea a garantire la corresponsione, al personale trasferito, dei trattamenti economici gravanti sul fondo stesso.
2. La quota di risorse di cui al comma 1 viene determinata secondo i criteri previsti dalla disposizioni contrattuali vigenti e sarà oggetto di relazioni sindacali nelle forme contrattualmente previste.
3. I Comuni decurtano i propri fondi della quota attribuita al fondo dell'Unione comunicando alle OO.SS l'ammontare sia dei fondi rimanenti dei Comuni sia del nascente fondo dell'Unione.
4. L'incentivazione di particolari gruppi di lavoro, costituiti a livello d'Unione tra gli Enti associati per supportare le contingenti esigenze organizzative e d'attivazione dei servizi unificati, trova imputazione, quando opportuna o necessaria, su apposite ulteriori quote di risorse aggiuntive, distinte ed autonome rispetto a quelle di cui ai commi precedenti, finanziate una tantum per specifici progetti assegnati ai gruppi di lavoro medesimi, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL di comparto-

Art. 8

Fondo lavoro straordinario

1. L'Unione, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del CCNL 22.01.2004, costituisce il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999, e successive integrazioni, la cui consistenza iniziale viene determinata con le modalità di cui al comma 4 del medesimo articolo.
2. La quota di risorse di cui al comma 1 sarà individuata dagli enti (Unione e Comuni) ed oggetto di relazioni sindacali nella forma prevista dal CCNL.
3. I Comuni decurtano i propri fondi della quota attribuita al fondo dell'Unione.

Art. 9

Formazione

1. L'attivazione dei servizi unificati, in coerenza con gli obiettivi d'Unione, comporta l'esigenza di revisionare le modalità organizzative ed erogative degli stessi, con riguardo sia alla strutturazione della rete di relazione con l'utenza, sia ai contenuti e agli standard qualitativi offerti. A tal fine, l'Unione attiverà programmi di formazione del personale direttamente correlati allo sviluppo organizzativo e qualitativo dei servizi, mirati ad incrementare ed adeguare costantemente la qualificazione del personale stesso.
2. I programmi generali di formazione saranno oggetto di informazione preventiva e di confronto, secondo le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di comparto.

Art. 10

Informazione sulle scelte di riassetto

1. In ragione della particolare delicatezza ed elevata complessità connaturate ai processi di riarticolazione e riqualificazione dei servizi unificati, l'Unione procederà al temporaneo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali dei lavoratori, nel rispetto dei ruoli assegnati alle parti dall'ordinamento nel tempo in vigore.
2. In particolare, sarà fornita informazione preventiva per i processi di generale riorganizzazione delle strutture e dei servizi per l'opportuna confronto sulle modalità.

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Provincia di Reggio Emilia

Art. 11

Ipotesi di scioglimento dell'Unione, di recesso di un Comune o di estinzione della convenzione relativa a una singola funzione

1. In ipotesi di scioglimento dell'Unione o di estinzione della convenzione relativa a una singola funzione, si procede al trasferimento ai Comuni di provenienza del personale che, nel momento di realizzazione di tali ipotesi, risulti in dotazione ai servizi riferiti alla funzioni interessate dallo scioglimento o dall'estinzione della singola convenzione.

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, o di una quota di esse in caso di estinzione di specifiche convenzioni riferite a singole materie, secondo i criteri che saranno oggetto di specifico confronto concertativo e, comunque, nel rispetto dei seguenti principi generali:

a) il personale trasferito all'Unione rientra presso il Comune di provenienza che riacquista le funzioni, nel rispetto del quadro normativo al tempo vigente in materia di reclutamento del personale; qualora il personale abbia conseguito uno sviluppo di carriera presso l'Unione, il Comune di provenienza ridetermina la dotazione organica ai sensi del successivo comma 3 lett. b) b) il personale assunto dall'Unione, impiegato sui servizi di cui al comma 1, è distribuito ai Comuni tenendo conto, ove possibile, dell'allocazione territoriale dell'ufficio o della struttura in cui è impiegato e dell'espressione di preferenza del dipendente nella sede di destinazione;

c) il personale adibito a ruoli di staff o di supporto amministrativo e/o specialistico afferenti, esclusivamente o in larga prevalenza, alle attività relative alle funzioni di cui al comma 1, viene trasferito ai Comuni tenendo conto dei criteri di cui alle precedenti lettere a) e b), salvo che, con il suo consenso, resti acquisito agli organici dell'Unione, qualora non si verifichi in ipotesi di scioglimento della stessa e solo ove sussistano concreti fabbisogni di analoghe risorse su altre attività e servizi che restano associati;

d) si tiene conto, ai fini della predisposizione del piano di distribuzione di cui al successivo comma 3, delle istanze volontarie di trasferimento e/o interscambio di sede o struttura, eventualmente avanzate, per l'occasione, da dipendenti dell'Unione, tra quelli individuati ai sensi del presente articolo o, ferma restando la precedenza di questi ultimi, anche impiegati in altre attività o servizi d'Unione.

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 e per il ritrasferimento di tutto il personale trasferito all'Unione ai sensi del comma 3 lett. a); i dipendenti che dovessero avere subito variazioni di mansioni o profilo professionale saranno inquadrati in mansioni o profili analoghi;

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

d) successivamente, l'Unione predispone il piano di distribuzione delle risorse umane da trasferire, prescelte e destinate in applicazione dei principi generali 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; eventuali impedimenti all'attuazione di quanto previsto al presente comma, derivanti da vincoli normativi, organizzativi, finanziari, saranno valutati in apposita sede concertativa;

4. In ipotesi di recesso di un Comune dall'Unione o da una funzione e/o servizio; tutto il personale del Comune recedente, a suo tempo trasferito all'Unione, avrà facoltà di scegliere se rientrare nel Comune di provenienza, nelle vecchie mansioni ovvero consone alla sua professionalità ovvero se restare dipendente dell'Unione, qualora la stessa disponga di posti vacanti attinenti alla

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Provincia di Reggio Emilia

professionalità del dipendente; 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, individuando formalmente i posti di cui abbisogna per la riacquisizione delle funzioni e/o dei servizi a suo tempo conferiti all'Unione e per il ritrasferimento di tutto il personale trasferito all'Unione ai sensi del comma 3 lett. a); i dipendenti che dovessero avere subito variazioni di mansioni o profilo professionale saranno inquadrati in mansioni o profili analoghi;
- c) in seguito a ciò, viene formalmente informato tutto il personale dell'Unione potenzialmente interessato al procedimento;
- d) successivamente, si dà adito al trasferimento, al Comune recedente, delle unità di personale dall'Unione, prescelte in applicazione dei principi generali di cui al comma 2, in quanto compatibili con la specialità del caso, a copertura delle quote di dotazione organica costituite dal Comune di cui si tratta; eventuali impedimenti all'attuazione di quanto previsto al presente comma, derivanti da vincoli normativi, organizzativi, finanziari, saranno valutati in apposita sede concertativa.;
5. Nel caso di cui al comma 4, possono essere trattenute nell'organico dell'Unione, senza procedere al relativo trasferimento, tutte o parte delle unità di personale che risultano impiegate nelle relative funzioni, a condizione che i lavoratori interessati ne facciano richiesta e che la dotazione organica dell'Unione sia capiente e che sia programmata la relativa copertura.
6. 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.
7. Le Amministrazioni s'impegnano ad adottare ogni provvedimento utile alla prosecuzione del rapporto di lavoro all'interno di una delle Amministrazioni per il personale assunto direttamente dall'Unione.

Art. 12

Norme finali

- L'Unione, con il coinvolgimento dei rappresentanti delle delegazioni pubbliche dei Comuni aderenti ove si ravvisino profili di loro competenza, avvierà entro il mese di novembre un tavolo con le organizzazioni sindacali per l'approfondimento, nel quadro del vigente sistema delle relazioni sindacali, dei seguenti temi:
- determinazione della dotazione organica a regime dell'Unione e rideterminazione delle dotazioni organiche dei Comuni aderenti per effetto del trasferimento del personale ai sensi dell'art. 3 comma 30 e ss. della L. 244/2007; programmazione del fabbisogno del personale dell'Unione;
 - criteri di costruzione, in prima applicazione, delle risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'Unione e dei Comuni aderenti secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 4 del CCNL 22.01.2004;
 - modalità di valorizzazione delle professionalità del personale trasferito all'Unione;
 - modalità e misure d'indennizzazione degli effettivi disagi eventualmente emergenti da forme d'impiego flessibile del personale sul territorio dell'Unione;
 - forme di incentivazione per l'utilizzo temporaneo da parte dell'Unione di personale dei Comuni aderenti adibito a servizi di staff ai sensi dell'art. 13 comma 5 del citato CCNL 22.01.2004;