

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE ANNI 2015-2017 CON RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

A seguito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31-7-2009, la delegazione dell'ente e la delegazione sindacale hanno concordato l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Associazione d'ambito torinese per il governo dei rifiuti per il triennio normativo 2015-2017 e la ripartizione delle risorse decentrate anno 2015, nel testo allegato.

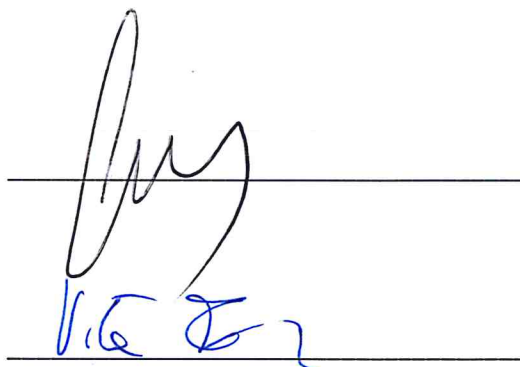
Il testo dell'ipotesi è stato sottoposto, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 del D.lgs 165/01, al Revisore Unico di ATO-R che ha constatato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente. Il testo è stato approvato dal CDA di ATO-R con deliberazione n. 25 del 4/7/2016.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL'ENTE

Il Segretario Dott. Gerlando Luigi Russo – Presidente -

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Ing. Vita Tedesco – RSU



Torino 05-07-2016

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSOCIAZIONE D'AMBITO TORINESE PER IL GOVERNO DEI RIFIUTI PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2015-2017. RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015.

PREMESSE

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

Il presente CCDI disciplina gli istituti del trattamento economico accessorio per il triennio normativo 2015 – 2017 e dispone la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2015. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2015, salvo le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti. Esso si applica al personale non dirigente di ATO-R. All'eventuale personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano gli istituti del presente contratto ove previsto. All'eventuale personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti non contrastanti con norme di legge o di contratto nazionale.

Quadro normativo e contrattuale

Si richiamano le principali fonti normative, regolamentari e contrattuali che disciplinano la materia:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3, 3bis e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

La legge e la contrattazione collettiva nazionale determinano i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, gli ambiti riservati alla contrattazione decentrata, nonché, più in generale, le modalità della partecipazione sindacale. In particolare, la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta:

- a) a rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- b) ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Le parti prendono 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 disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino 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.

Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, entro il 31 dicembre sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione e vengono ripartite sulla base dei seguenti criteri generali:

1. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
2. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
3. valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo riservando risorse finanziarie significative da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva (produttività);
4. perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
5. erogare gli eventuali ulteriori compensi (responsabilità, disagio, ecc.) nel limite delle risorse decentrate rimanenti;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono. Costituisce altra fonte di riferimento il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione, che informa la delegazione trattante.

ISTITUTI A CONTENUTO ECONOMICO

Criteri per la progressione economica orizzontale (Art. 5, e 16, comma 1, ccnl 31/3/1999)

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni.

La selezione si effettua sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria della selezione.

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- che abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente compiuti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione di cui almeno uno continuativo computato a ritroso dallo stesso 31 dicembre;
- che si trovino nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione da almeno due anni;
- che abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 60/100 (Cat. C e D) nell'anno precedente quello di riferimento della selezione; in mancanza di servizio prestato per l'intero anno solare (365 gg) precedente quello di riferimento della selezione, la valutazione sarà riferita a quella anteriore più recente;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla eventuale selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti.

Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione pubblica sulla bacheca informativa e trasmette via email l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

Entro trenta giorni dall'ultimo di pubblicazione del provvedimento che approva la graduatoria ed assegna la progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali ricorsi.

La progressione economica orizzontale è assegnata secondo l'ordine di merito, sino a concorrenza del budget assegnato. Il budget viene determinato in proporzione al costo del passaggio degli ammessi a selezione per ciascuna categoria o macrocategoria sulla base dell'ammontare delle risorse stanziato per tale finalità in sede di ripartizione annuale delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

CRITERI DI SELEZIONE

Ai fini della selezione per l'assegnazione delle posizioni economiche orizzontali si utilizzano, nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 5, comma 2, lett. a), b), c) e d) del CCNL 31/3/1999, i seguenti elementi di valutazione:

Esperienza professionale: con riferimento al servizio prestato nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di decorrenza;

Qualità della prestazione individuale erogata ed arricchimento professionale: rilevata attraverso il punteggio totalizzato nell'ambito della valutazione della performance individuale.

La selezione degli elementi sopra indicati avviene secondo i seguenti criteri:

A) Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

<i>Cat.</i>	<i>Esperienza professionale</i>	<i>Valutazione della prestazione individuale</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>C</i>	40	60	100
<i>D</i>	40	60	100

B) Ripartizione del punteggio all'interno di ogni elemento di valutazione

Esperienza professionale: Si valuta l'anzianità di servizio nella posizione economica. Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione fino ad un massimo di anni sette. Le frazioni di mese sono computate come mese intero. E' valutabile il servizio a tempo indeterminato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti. I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Valutazione della prestazione individuale: Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione alla valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno precedente quello di riferimento ovvero in base all'ultima valutazione utile effettuata nelle ipotesi in cui il dipendente non abbia prestato servizio per l'intero anno solare.

Produttività collettiva ed individuale (art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.4.99

La produttività individuale viene erogata in relazione al conseguimento di livelli di performance organizzativa ed individuale.

La scheda di valutazione contiene i seguenti elementi:

Area/servizio/unità		Osservazioni
Matricola		
Cognome nome		
Categoria, profilo professionale		
Raggiungimento obiettivo	Max 600	
Capacità di soluzione dei problemi	Max 100	
Professionalità espressa	Max 100	
Integrazione	Max 100	
Gestione del tempo di lavoro	Max 100	
		Firma dipendente per presa visione e data



La valutazione viene comunicata sulla base di una relazione del Responsabile di Area che attesta il livello di raggiungimento degli obiettivi, a cui segue un colloquio del Dirigente/Segretario con il dipendente interessato, da tenersi entro il 31 aprile di ogni anno, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

Il compenso viene erogato ai dipendenti, con valutazione pari ad almeno 600 punti, in base alla percentuale e al tempo del rapporto di lavoro, in relazione al punteggio ottenuto e sulla base della categoria e posizione economica determinata dalla scala parametrata come illustrata nell'Allegato A al presente CCIA.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione annuale delle risorse decentrate, da eventuali risparmi derivanti dal lavoro straordinario risultanti a consuntivo nell'anno precedente e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale. Confluiscono inoltre i risparmi del fondo per le posizioni organizzative.

La produttività non è dovuta nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.

Non si tiene conto della presenza in servizio quale elemento per valutare il grado di realizzo degli obiettivi di gruppo o individuali assegnati al dipendente, misurato secondo il sistema di valutazione.

Si può tenere conto della presenza in servizio, quando sia significativamente ridotta, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.

Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno la produttività spetta in ragione del 12esimo di servizio con arrotondamento al mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'unità di appartenenza.

In caso di fruizione di permessi sindacali troverà applicazione l'art. 17, comma 4 del ccnl del 7.8.1998.

Al personale posto in aspettativa non retribuita, oppure in permesso non retribuito per motivi sindacali o mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il relativo periodo. Nelle ipotesi di cui all'art. 47 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22/1/2004, il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all'apporto partecipativo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La produttività collettiva è costituita dalle risorse destinate all'attivazione di nuovi progetti o servizi o al miglioramento quali-quantitativo di quelli esistenti, come determinati dal Consiglio di Amministrazione. Tali risorse sono ripartite tra coloro che hanno svolto i progetti, tenendo conto del numero di ore dedicate allo stesso, della qualifica (C o D) e della relativa posizione economica.

CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI

LEGGE (Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1/4/1999)

Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997.

Con decorrenza dall'anno 2015 il 50% degli introiti annuali è destinato ad incentivare il personale che gestisce attività che derivano da convenzioni stipulate con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 100% di tali risorse è destinato ad incentivare il personale dipendente come segue: nella misura dei 2/3 incentiva il personale che gestisce l'iniziativa stessa e viene ripartito in misura proporzionale alla quota spettante a titolo di "produttività individuale"; nella misura di 1/3 confluisce nelle risorse destinate a remunerare la produttività. Il compenso viene erogato con cadenza annuale contestualmente alla "produttività".

Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011)

Le eventuali economie aggiuntive destinate alla contrattazione integrativa dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) derivanti dai "Piani di razionalizzazione" sono erogabili in base alle normative vigenti.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2015

Ripartizione del fondo delle risorse decentrate

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2015 destinate alla contrattazione collettiva decentrata, secondo quanto risulta nel prospetto sotto riportato.

L'utilizzo delle risorse stanziare e rese disponibili ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 1/4/1999 è subordinato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati e verificati dal Nucleo di Valutazione.

Istituti economici

- Art. 17, comma 2. lett. a) del CCNL 1/4/1999 – al finanziamento della produttività individuale e collettiva è destinato un importo stimato in € 11.564,99** (di cui € 9.000 art. 15, c. 5 ccnl 1/4/99) oltre alle risorse che il presente CCDI destina in aggiunta per tale finalità;
- Art 17, comma 2 Lett. g) CCNL 1.4.99: secondo gli importi previsti ed impegnati nel Peg 2015 a tale scopo.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015 - ART. 17 CCNL 98/01	
	risorse destinate
RISORSE STABILI art. 31, c. 2	33.956,83
art. 17, c. 2 lett. b) ccnl 1/4/99 progressione economica	3.171,43
art. 17, c. 2 lett. b) ccnl 1/4/99 nuove progressioni economiche 2011 (quota vincolata per progressioni sino al 2015)	4.614,87
art. 17, c. 2 lett. b) ccnl 1/4/99 nuove progressioni economiche 2013 (quota vincolata per progressioni sino al 2015)	8.090,61
art. 33 ccnl 2004 Indennità di comparto	2.751,12
art. 17, c. 2, lett. c) ccnl 1/4/99 Retribuzione posizione e risult.	15.000,00
Totale risorse stabili utilizzate anno 2015	33.628,03
RISORSE STABILI RESIDUE (+/-)	328,80
RISORSE VARIABILI art. 31, c. 3	11.236,19
Risorse stabili residue 2015 temporaneamente assegnate alle risorse variabili	328,80
Totale risorse variabili disponibili x anno 2015	11.564,99
art. 17, c. 2 lett. a) ccnl 1/4/99 Compensi incentivanti per incremento di servizi e/o nuove attività	9.000,00 *
art. 17, c. 2 lett. a) ccnl 1/4/99 Compensi incentivanti	2.564,99**
Totale risorse variabili utilizzate anno 2015	11.564,99**
Totale risorse decentrate utilizzate anno 2015	45.193,02
Totale risorse decentrate anno 2015 non utilizzate/non attribuite	0,00
art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999 somme non utilizzate/non attribuite rinviate all'esercizio successivo	0,00

* importo non erogabile in esecuzione della deliberazione di CDA n. 21 del 30/05/2016

** tale valore è al netto del recupero della posizione debitoria anno 2013 pari ad € 3.802,81 a valere sulle risorse decentrate variabili anno 2015



ALTRI ISTITUTI

Assemblee

Ogni dipendente, anche se con prestazione oraria part-time, ha diritto complessivamente a 12 ore retribuite annue pro capite di assemblea, da fruire per la partecipazione ad assemblee promosse, in modo congiunto o disgiunto, dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, di seguito RSU o dalle Organizzazioni Sindacali, di seguito OOSS, di categoria firmatarie del CCNL nazionale.

Le assemblee sono comunicate all'Area Amministrativa di ATO-R per la relativa autorizzazione concordandone la località almeno cinque giorni prima della data indicata.

I dipendenti registrano le ore utilizzate per partecipazione all'assemblea con le modalità previste dal sistema di rilevazione delle assenze/presenze.

ATO-R collabora, per quanto possibile, con le OOSS per la logistica delle assemblee.

Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa

L'Ente applica l'istituto contrattuale del servizio sostitutivo della mensa, mediante la fornitura di buoni pasto alla generalità dei dipendenti impiegati e dirigenti.

Il valore nominale del buono pasto riconosciuto ai dipendenti di ATO-R è pari ad **€ 7,00 (sette/00)**.

Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.