

**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**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

Stesura definitiva a seguito stipula in data 05/07/2016

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

In data 27/6/2016 le delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente di ATO-R per il triennio normativo 2015-2017 e per la ripartizione delle risorse decentrate dell'anno 2015.

Successivamente, acquisita la prescritta certificazione del Revisore dei conti, le parti, in data 05/07/2016, hanno stipulato in via definitiva il Contratto decentrato integrativo come sopra descritto.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda seguente:

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | Ipotesi di contratto del 27/6/2016 Contratto stipulato il 05/07/2016 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2015 – 2017 (parte normativa); 2015 (parte economica); |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente: Segretario – Dott. Gerlando Luigi RUSSO Componenti : Posizione Organizzativa Dott.ssa Federica Cnuto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, RSU Firmatarie del contratto: RSU |
| Soggetti destinatari | Personale dei livelli (personale non dirigenziale) |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none"> • Definizione dei criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie; • Definizione dei criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai seguenti istituti contrattuali a contenuto economico: <ul style="list-style-type: none"> ○ progressioni economiche all'interno della categoria professionale (art. 5, e 16, comma 1, ccnl 31/3/1999); ○ compensi connessi al conseguimento delle performance individuali e organizzative (art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.4.99); ○ 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 realizzazione". |

| | | |
|---|---|--|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti prepedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | In allegato viene acquisita la certificazione del Revisore dei Conti resa in data 30/06/2016, agli atti dell'ente con prot n. 9430 del 01/06/2016. |
| | | Il Revisore non ha espresso rilievi in ordine all'ipotesi di contratto decentrato integrativo oggetto della presente Relazione. |
| | | E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009? Il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione del CDA n. 12 del 28-5-2015 |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato, da ultimo per il triennio 2015/2017 con Deliberazione CDA n. 20 del 15/09/2015 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D. Lgs 33/2013; vige ora l'art. 11 del D. lgs. 33/2013 Sì per quanto di competenza. |
| Eventuali osservazioni | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì | |

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Premesse - Nelle premesse al contratto vengono definiti puntualmente l'ambito di applicazione, la sua durata e la decorrenza, il quadro normativo e contrattuale e le verifiche sull'attuazione del contratto. Nello specifico il contratto (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 eventuali diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti. Esso si applica al personale non dirigente di ATO-R, ivi compreso il personale eventualmente in comando o distacco o utilizzato a tempo parziale. Il 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.
- 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 ulteriori compensi (responsabilità, disagio, ecc.) nel limite delle risorse decentrate rimanenti;
- Nel CCDI vengono definiti i criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai seguenti istituti contrattuali:
 - Completamento ed integrazione dei 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. 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.
 - compensi connessi al conseguimento delle performance individuali e organizzative (art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.4.99) – In relazione al conseguimento dei livelli di performance organizzativa ed individuale previsti negli strumenti di programmazione, viene erogato un compenso premiante denominato produttività, secondo la metodologia prevista dal contratto.
 - Criteri generali per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 17. comma 2, lett. g) CCNL 1/4/1999):
 - 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 realizzazione".
 - Vengono ripartire le risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività per l'anno 2015, così come meglio dettagliato nei punti successivi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2015

Sulla base di quanto stabilito con la determinazione del Segretario n. 47 del 30/12/2015, le risorse per l'anno 2015 sono state così individuate:

| DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015 (ccnl 31/7/2009 - biennio 2008/2009) | |
|---|-------------------------------------|
| | IMPORTI TOTALI ANNO 2015 |
| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' | € 32.956,83 |
| ART. 14 ccnl 1/4/1999 RIDUZIONE STABILE RISORSE LAVORO STRAORDINARIO | € 1.000,00 |
| TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' | € 33.956,83 |
| RISORSE VARIABILI | |
| RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE | |
| art. 15, c. 5 ccnl 1/4/99 - Nuovi servizi o riorganizz. | € 9.000,00 |
| RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE | |
| art. 15, c. 1 ccnl 1/4/99 lett. m) risparmi lavoro straordinario ANNO PRECEDENTE UNA TANTUM | € 6.039,00 |
| art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999 somme non utilizzate/non attribuite esercizio precedente | € 0,00 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | € 15.039,00 |

| | |
|--|--------------------|
| RIDUZIONE PER RECUPERO QUOTE 2013 | € -3.802,81 |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE | € 45.193,02 |

Destinazione delle risorse decentrate:

Le parti sulla base delle risorse sopra esposte e tenuto conto degli impieghi vincolati hanno destinato le stesse come segue:

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse 2015

| 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

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica - anni 2015 - 2017, di cui alla deliberazione di CDA n. 21 del 30/05/2016.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contenute nei CCDI antecedenti, fatto salvo ogni eventuale rinvio in esso previsto.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il

personale si applica il Sistema della performance: trasparenza, misurazione, valutazione. La valutazione si basa sul raggiungimento degli obiettivi di performance; sul raggiungimento di obiettivi individuali di tipo strategico-innovativo o di miglioramento qualitativo, sulla qualità del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, sulle competenze professionali e manageriali. La valutazione è operata dai Dirigenti o Responsabili di P.O. di ciascun settore; il grado di raggiungimento degli obiettivi è certificato dal Nucleo di Valutazione e in caso di mancato o parziale raggiungimento le risorse previste per gli istituti di premialità sono ridotte in misura corrispondente alle percentuali previste nel citato regolamento. Il contenuto del presente contratto integrativo è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il CCDI non prevede per l'anno 2015 nuove progressioni economiche, permanendo per tale anno il disposto di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e del DPR 4/9/2013, n. 122, né le parti hanno ritenuto di attuare procedure di riconoscimento di passaggi solo giuridici.

Il CCDI completa ed integra i criteri per la progressione economica orizzontale previsti dagli artt. 5, e 16, comma 1, ccnl 31/3/1999. Si attesta che tali criteri sono coerenti con il principio di selettività in quanto le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano dettagliato degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale. Il sistema delle performance infatti promuove un'attenta gestione delle risorse umane, evidenziando l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali dell'ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

G) Altre informazioni eventuali Nessuna

Torino, 05/07/2016

IL SEGRETARIO
Dott. Gerlando Luigi Russo
(f.to in originale)

