

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ASSOCIAZIONE D'AMBITO TORINESE
PER IL GOVERNO DEI RIFIUTI PER IL
TRIENNIO 2018-2021. RIPARTIZIONE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2018**

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 13/12/2018

h

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 11/12/2018 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 la ripartizione delle risorse decentrate dell'anno 2018.

Successivamente, acquisita la prescritta certificazione del Revisore dei conti, le parti, a seguito dell'approvazione in data 13/12/2018 da parte del CDA, hanno stipulato in data 13/12/2018 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 11/12/2018 Contratto stipulato il 13/12/2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018 (parte economica)	
Composizione della delegazione trattante	Parte Datoriale: Segretario – Dott. Gerlando Luigi RUSSO 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 del livelli (personale non dirigenziale)	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione delle risorse decentrate dell'anno 2018	
e degli atti propedeutici 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 13/12/2018 agli atti dell'ente con prot n. 855 del 13/12/2018
		Il Revisore non ha espresso rilievi in ordine all'ipotesi di contratto integrativo oggetto della presente Relazione.

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>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. 2 del 8/03/2018.</p>
	<p>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 2018/2020 con Deliberazione CDA n. 1 del 1/02/2018</p>
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente? Sì per quanto di competenza.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

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 2018 – 2020 e dispone la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2018. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2018, 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 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:
 - rispetto del 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";
 - 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;
 - assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività del personale, 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;
 - erogare gli ulteriori compensi (responsabilità, disagio, ecc,) nel limite delle risorse decentrate rimanenti.
- Nel CCI vengono definiti i criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai seguenti istituti contrattuali:
 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;



- criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Vengono ripartire le risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività per l'anno 2018, così come meglio dettagliato nei punti successivi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2018

Sulla base di quanto stabilito con la determinazione del Segretario n. 32 del 10/12/2018, le risorse per l'anno 2018 sono state così individuate:

Descrizione	Anno 2018
Poste stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
Risorse stabili ANNO 2017	34.310,12
risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato (rif. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria al CCDI 2017 e Certificazione revisori dei conti del 26/09/2017 (prot. 806 del 27/09/2017.))	-15.000,00
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017	19.310,12
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.	-
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.	-
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito	-
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale	-
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario	650,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica	-
<i>Totale</i>	19.960,12
Poste stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015	-
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime	786,76
<i>Totale</i>	786,76
Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità	20.746,88
Risorse variabili	
Poste variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: recupero frazioni RIA anno precedente	0,00
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente (art.67 c.5 lett. B)	8.350,00
<i>Totale</i>	8.350,00
Poste variabili non sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: risparmi lavoro straordinario anno precedente	8.300,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)	0,00
<i>Totale</i>	8.300,00
Totale risorse variabili	16.650,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	28.310,12
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017 (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)	15.000
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	43.310,12
Decurtazioni del Fondo	
art. 23, D. Lgs. 75/2017 (allineamento fondo 2016) quota parte stabile	0,00
art. 23, D. Lgs. 75/2017 (allineamento fondo 2016) quota parte variabile	0,00
<i>Totale riduzioni</i>	-

	Limite anno 2016
Risorse del fondo sottoposte a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità	20.746,88
Risorse variabili	16.650,00
Decurtazioni	-
Residui anni precedenti	-
Totale risorse decentrate	37.396,88

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 2018

Descrizione	Anno 2018 €
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
CCNL 22/1/2004 art. 33 Indennità di comparto	2.751,12
CCNL 31/3/1999 art. 5 Progressione economica orizzontale	17.995,76
CCNL 1/4/1999 art. 17, comma 1, lett. c) Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	-15.000,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	20.746,88
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
CCNL 1/4/1999 - art. 17, comma 2, lett. a) Produttività individuale e collettiva	16.650,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	16.650,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	20.746,88
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	16.650,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	37.396,88

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, di cui alla deliberazione di CDA n. 23 del 06/12/2018.

C) 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 del D. Lgs. 25/5/2017 n. 75 e del CCNL 21.05.2018.

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

Il CCDI non prevede per l'anno 2018 nuove progressioni economiche.



E) 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 delle Performance, 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.

F) Altre informazioni eventuali Nessuna

Torino, 13/12/2018

IL SEGRETARIO
Dott. Gerlando Luigi Russo

