

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE ANNI 2011-2012

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 decentrato integrativo 2011-2012 nel testo allegato.

Ad integrazione dell'ipotesi di contratto concordato l'amministrazione dichiara quanto segue:

Ai fini e per gli effetti dell'articolo 9 comma 21 del D.L. 78 del 31/5/2010, come convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, per gli anni 2011-2012-2013 le progressioni economiche eventualmente concesse non potranno avere effetto ai fini economici ma esclusivamente ai fini giuridici. Per tale motivo, il Fondo 2011/2012 alla voce "Progressioni economiche" non è incrementato rispetto al 2010.

Il testo dell'ipotesi verrà sottoposto, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 del D.lgs 165/01, al Revisore Unico di ATO-R per constatare la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente; successivamente sarà inviato agli amministratori di ATO-R.

Le parti concordano che ove il Consiglio di Amministrazione approvasse integralmente il testo allegato, la presente sottoscrizione varrà a titolo definitivo.

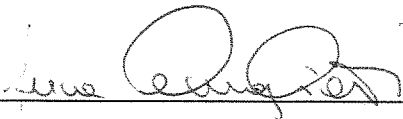
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL'ENTE

Il Direttore Tecnico Dott. Riccardo Civera

  
\_\_\_\_\_

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Per la CGIL

  
\_\_\_\_\_

Per la CISL

NON PRESENTE  
\_\_\_\_\_

Per la UIL FPL

NON PRESENTE  
\_\_\_\_\_

Torino 24-3-2011

## INDICE

<b>Titolo I -Disposizioni generali</b>	<b>2</b>
1. Ambito di applicazione e decorrenza	2
<b>Titolo II - Relazioni sindacali</b>	<b>2</b>
2. Delegazioni trattanti e loro composizione	2
3. Assemblee	2
4. Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali	2
<b>Titolo III - Risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane "risorse decentrate" a valere per gli anni 2011 - 2012</b>	<b>3</b>
5. Individuazione delle risorse decentrate	3
<i>Destinazione delle risorse 2011- 2012</i>	3
6. Retribuzione di risultato posizioni organizzative	3
7. Progressioni economiche	4
8. Compensi per incremento di servizi e/o attivazione di nuove attività	4
9. Compensi incentivanti	4
<b>Titolo IV - Criteri generali per l'attuazione di altri istituti</b>	<b>5</b>
10. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	5
11. Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa	6
<b>ALLEGATO A</b>	<b>7</b>
<b>ALLEGATO B</b>	<b>8</b>



## **Titolo I -Disposizioni generali**

### **1. Ambito di applicazione e decorrenza**

- 1.1 Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito CCIA, disciplina le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, di informazione e di concertazione.
- 1.2 Le disposizioni del presente CCIA si applicano a tutto il personale – esclusi i dirigenti - con contratto di lavoro subordinato a meno che non sia diversamente indicato, con le decorrenze previste per i singoli istituti.
- 1.3 Il presente CCIA concerne il periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito CCNL, stipulato in data 31/07/2009 e produce i suoi effetti sino alla stipulazione del successivo CCIA.
- 1.4 Il presente CCIA, per quanto non previsto, richiama integralmente le disposizioni contenute nei CCNL e la normativa vigente in materia.

## **Titolo II - Relazioni sindacali**

### **2. Delegazioni trattanti e loro composizione**

- 2.1 La delegazione trattante di parte pubblica, costituita con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°128 del 22/10/2009, rappresenta a pieno titolo l'Associazione d'Ambito Torinese per il Governo dei Rifiuti, di seguito ATO-R, impegnandolo all'applicazione degli accordi assunti, anche se differiti nel momento applicativo. La validità del presente contratto è subordinata all'approvazione degli organi di ATO-R, secondo le proprie disposizioni regolamentari.
- 2.2 I soggetti contrattuali nei confronti di ATO-R sono le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL Regioni – Autonomie Locali ed eventualmente le Rappresentanze Sindacali Unitarie elette.

### **3. Assemblee**

- 3.1 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.
- 3.2 Le assemblee sono comunicate all'Area Amministrativa di ATO-R per la relativa autorizzazione concordandone la località almeno cinque giorni prima della data indicata.
- 3.3 I dipendenti registrano le ore utilizzate per partecipazione all'assemblea con le modalità previste dal sistema di rilevazione delle assenze/presenze.
- 3.4 ATO-R collabora, per quanto possibile, con le OOSS per la logistica delle assemblee.

### **4. Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali**

- 4.1 A seguito di motivata richiesta su materie oggetto di contrattazione, informazione e/o concertazione ATO-R convoca le delegazioni entro 15 giorni, differibili con motivata comunicazione non oltre i successivi 15 giorni.



4.2 Nella convocazione è comunicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, che vengono esauriti nell'incontro fissato, fatta salva la necessità di aggiornamento ad altra data concordata tra le parti.

### **Titolo III - Risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane "risorse decentrate" a valere per gli anni 2011 - 2012**

#### **5. Individuazione delle risorse decentrate**

5.1 L'organizzazione del personale alle dipendenze dell'ente è oggi costituita da una Posizione organizzativa inquadrata in categoria D3 proveniente in mobilità dalla Provincia di Torino e 4 dipendenti a tempo indeterminato di cui 3 di categoria D1 e uno di categoria C1, assunti in seguito a concorso pubblico. Inoltre, nel dicembre 2010 è stato assunto un dipendente a tempo determinato categoria C1.

<b>Risorse decentrate</b>	<b>Anno 2010</b>	<b>Anno 2011</b>	<b>Anno 2012</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 37.326,43</b>	<b>€ 37.326,43</b>	<b>€ 37.326,43</b>

#### Destinazione delle risorse 2011- 2012


5.2 Le risorse decentrate per gli anni 2011-2012 su base annua vengono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali che vengono esposti nella tabella seguente, che evidenzia in prima colonna la fonte normativa ed all'ultima la destinazione prevista dal CCNL per le eventuali economie:

<b>Fonte normativa</b>	<b>Istituto</b>	<b>Importo annuo</b>	<b>Economie</b>
Art. 17,co.2,lett.c) CCNL 01/04/1999	<b>Retribuzione posizioni organizzative e alte specializzazioni *</b>	€ 12.000,00	* per cessazione dell'incarico: sono riacquisite al fondo
Art. 17,co.2,lett.c) CCNL 01/04/1999	<b>Retribuzione risultato posizioni organizzative e alte specializzazioni</b>	€ 3.000,00	
Art. 17,co.2,lett.b) CCNL 01/04/1999	<b>Progressioni economiche *</b>	€ 3.171,43	* per cessazioni: sono riacquisite al fondo
Art. 33 CCNL 2004	<b>Indennità di comparto *</b>	€ 2.751,12	* per cessazioni: sono riacquisite al fondo
Art. 17, co. 2 a) CCNL 01/04/1999	<b>Compensi incentivanti per incremento di servizi e/o attivazione di nuove attività (vedi Allegato A al presente CCIA)</b>	€ 6.070,00	
	<b>Compensi incentivanti</b>	€ 10.333,88	
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 37.326,43</b>	

#### **6. Retribuzione di risultato posizioni organizzative**

6.1 La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente. L'istituto è strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

6.2 Il Segretario e il Direttore Tecnico, rispettivamente per le proprie posizioni organizzative, assegnano gli obiettivi, individuando gli indicatori per la verifica del loro raggiungimento.



3

- 6.3 La verifica sul raggiungimento degli obiettivi delle posizioni organizzative è di competenza del Segretario e del Direttore Tecnico.
- 6.4 La posizione organizzativa presenta al Segretario e al Direttore Tecnico entro il 31 gennaio dell'anno successivo apposita relazione annuale sui risultati conseguiti, a consuntivo dell'attività svolta.
- 6.5 Accedono alla retribuzione di risultato le posizioni organizzative che hanno raggiunto una valutazione pari ad almeno 600 punti, utilizzando la metodologia prevista nel successivo articolo 10.
- 6.6 La retribuzione di risultato viene erogata alle posizioni organizzative con valutazione pari ad almeno 600 punti, utilizzando la metodologia prevista nel successivo articolo 10, in relazione al punteggio ottenuto.

## **7. Progressioni economiche**

- 7.1 La valutazione dei dipendenti sarà effettuata sulla base della metodologia di valutazione già in uso presso ATO-R e verrà disposta in accordo dal Segretario e dal Direttore Tecnico ai propri dipendenti a tempo indeterminato di qualunque categoria aventi diritto.
- 7.2 Accede alla selezione per la progressione economica il personale che:
- Possiede un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nel grado iniziale della categoria nel comparto Regioni-Enti Locali nell'anno di riferimento;
  - Ha raggiunto una valutazione pari ad almeno 600 punti, utilizzando la metodologia prevista nel successivo articolo 10.
  - Non ha avuto un provvedimento disciplinare di qualsiasi natura nel periodo di riferimento;
  - Non ha beneficiato della progressione economica nei due anni precedenti.

## **8. Compensi per incremento di servizi e/o attivazione di nuove attività**

- 8.1 Il Segretario ed il Direttore Tecnico, ciascuno per quanto di propria competenza, assegnano i compensi per incrementi di servizi e/o attivazione di nuove attività, al personale dipendente dell'ente di Cat C e D, a tempo indeterminato, in base alla percentuale e al tempo del rapporto di lavoro dedicato, nel limite delle risorse determinate nell'Allegato A al presente CCIA.

## **9. Compensi incentivanti**

- 9.1 Il fondo è finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente ed il miglioramento organizzativo continuo attraverso l'erogazione di premi ai dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato. Conseguentemente il fondo medesimo è strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il Segretario e il Direttore Tecnico gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.
- 9.2 Il Segretario e il Direttore Tecnico, rispettivamente per il personale direttamente coordinato, assegnano sulla base degli obiettivi annualmente definiti dall'Amministrazione obiettivi individuali o di gruppo, individuando gli indicatori per la verifica del loro raggiungimento.
- 9.3 La verifica sul raggiungimento degli obiettivi è di competenza del Segretario e del Direttore Tecnico.
- 9.4 Il personale presenta al Segretario e al Direttore Tecnico entro il 31 gennaio dell'anno successivo apposita relazione annuale sui risultati conseguiti, a consuntivo dell'attività svolta.
- 9.5 Nella valutazione si tiene conto oltre che del raggiungimento degli obiettivi anche dei seguenti fattori, da rapportare al profilo professionale assegnato:
- capacità di soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione;



- b. professionalità espressa, intesa come autonomia nello svolgimento della propria attività;
- c. integrazione, intesa come capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi;
- d. gestione del tempo di lavoro, inteso come capacità di rispettare le scadenze temporali assegnate e di formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

9.6 Per la valutazione su ciascun fattore, indicato nel precedente comma 5, sono assegnati max 100 punti e la valutazione individuale è data dalla media delle valutazioni dei singoli fattori considerati.

9.7 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

9.8 Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato:

- a. per il 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- b. per il rimanente 60% in relazione al raggiungimento degli obiettivi della propria Area di appartenenza.

9.9 Nel caso di obiettivi da realizzare attraverso più fasi di attività, la conclusione di un numero di fasi significative, può comportare una valutazione utile ai fini della corresponsione del compenso incentivante, nella misura del 50% del medesimo.

9.10 Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi per cause sopravvenute e/o non imputabili al gruppo o al singolo dipendente, qualora gli obiettivi stessi non siano stati ridefiniti o azzerati in corso d'anno, il Segretario o il Direttore Tecnico provvedono a modificare il grado di raggiungimento, per una corretta valutazione.

9.11 La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del Segretario o del Direttore Tecnico 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.

9.12 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 B al presente CCIA.

9.13 Per partecipare alla produttività il personale deve avere effettivamente lavorato almeno 2 mesi nel corso dell'anno.

## **Titolo IV - Criteri generali per l'attuazione di altri istituti**

### **10. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

10.1 I criteri si articolano su tre filoni essenziali, nell'ambito della normativa di riferimento:

- a. tutela delle esigenze organizzative (limiti giornalieri di orario e compresenza);
- b. considerazione delle esigenze dei lavoratori (flessibilità nelle fasce orarie di entrata ed uscita; flessibilità nella settimana);

- c. disponibilità, compatibilmente con le esigenze degli uffici, a forme di impiego flessibile per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per quelli impegnati nelle attività di volontariato, di cui alla legge n. 266/1991.
- 10.2 L'orario di servizio e l'orario di lavoro si conformano ai seguenti criteri generali:
- a. l'orario di lavoro è di 36 ore ed è articolato su 5 giorni la settimana, da lunedì a venerdì;
  - b. la durata della prestazione giornaliera è di 7 ore e 12 minuti per cinque giorni la settimana;
  - c. l'orario giornaliero di lavoro non può iniziare prima delle 8,00 e non può avere termine prima delle 15,42 o delle 12,00 nella giornata di completamento dell'orario settimanale;
  - d. nelle giornate in cui la prestazione è di almeno 5,00 ore è effettuato un intervallo nel minimo di 30 minuti e nel massimo di 2 ore, a carico del lavoratore, nel periodo compreso tra le ore 12,30 e le ore 14,30;
  - e. è concesso l'orario flessibile in entrata sino alle ore 9.30 con compensazione in uscita.

#### **11. Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa**

- 11.1 L'Ente applica l'istituto contrattuale del servizio sostitutivo della mensa, mediante la fornitura di buoni pasto alla generalità dei dipendenti impiegati e dirigenti.
- 11.2 Il valore nominale del buono pasto riconosciuto ai dipendenti di ATO-R è pari ad € **9,00 (nove/00)**.
- 11.3 Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.



## ALLEGATO A

### INCREMENTO DI SERVIZI E/O ATTIVAZIONE DI NUOVE ATTIVITÀ

Il Fondo 2011- 2012, prevede compensi per l'incremento dei servizi e la prosecuzione delle nuove attività già attivate nell'anno 2010.

Le nuove attività che si intendono portare avanti nel biennio 2011-2012 sono le seguenti:

- La pubblicazione di nuovi **Quaderni** scientifici prodotti dal personale di ATO-R, diffusi a livello nazionale e destinati agli operatori del sistema rifiuti, nel caso specifico relativi alle attività di post-gestione delle discariche, che vede impegnate alcune delle figure professionali operanti all'interno dell'Ente. Se tale attività fosse svolta da consulenti esterni, richiederebbe un impegno finanziario di circa 30.000,00 euro annui per nove mesi di lavoro, pari a 1.290 ore circa.

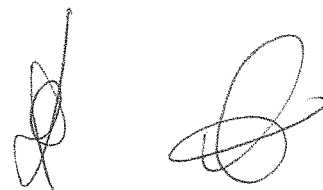
Con l'apporto di professionalità interne possono essere destinate al Fondo euro 3.070,00 annui così determinati:

PERSONALE DEDICATO	CATEGORIA	COSTO ORARIO	N. ORE FINANZIATE	COSTO TOTALE ANNUO (arrotondato)
2 unità	D	€ 13,24	750	€ 3.070,00

- L'aggiornamento di **Banche Dati** utili a monitorare, con cadenza mensile, l'andamento della produzione di Rifiuto Urbano, con riferimento allo smaltimento su scala comunale rapportata alla capacità residua di smaltimento esistente ed in particolare al monitoraggio dei Rifiuti Urbani Biodegradabili in discarica. L'obiettivo di questa attività è di ricercare una maggiore frequenza nella raccolta dei dati, ampliando le banche dati già disponibili con informazioni che possano essere utili all'adempimento dei compiti dell' Ente e ad assumere decisioni di regolazione tempestive al verificarsi di situazioni impreviste. Se tale attività fosse svolta da consulenti esterni, richiederebbe un impegno finanziario di circa 6.000,00 euro annui per due mesi di lavoro pari a 350 ore circa.

Con l'apporto di professionalità interne possono essere destinate al Fondo euro 3.000,00 annui così determinati:

PERSONALE DEDICATO	CATEGORIA	COSTO ORARIO	N. ORE FINANZIATE	COSTO TOTALE ANNUO (arrotondato)
1 unità	C	€ 12,17	550	€ 1.500,00
1 unità	D	€ 13,24	500	€ 1.500,00
TOTALE			1.050	€ 3.000,00



## ALLEGATO B

SCALA PARAMETRATA PER CALCOLO COMPENSI INCENTIVANTI

<b>PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA: CALCOLO QUOTA BUDGET INDIVIDUALE</b>			
posizione economica	Scala parametrata	num. dipend.	Fondo individuale
a1	100	0	0,00
a2	102	0	0,00
a3	104	0	0,00
a4	106	0	0,00
a5	108	0	0,00
b1	106	0	0,00
b2	108	0	0,00
b3	112	0	0,00
b4	113	0	0,00
b5	116	0	0,00
b6	118	0	0,00
b7	121	0	0,00
c1	118	0	0,00
c2	121	0	0,00
c3	125	0	0,00
c4	130	0	0,00
c5	135	0	0,00
d1	130	0	0,00
d2	137	0	0,00
d3	150	0	0,00
d4	157	0	0,00
d5	165	0	0,00
d6	175	0	0,00
<b>TOT. GENERALE</b>		0	
<b>FONDO COMPENSI INCENTIVANTI</b>		€	-

