

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) PER L'ANNO
2012

Siglato il 18 GIU 2013

Parere revisore il 05 LUG 2013

Firmato il 18 LUG 2013

Inviato all'A.R.A.N. il 19 LUG 2013

The image shows several handwritten signatures in black ink. A prominent purple circular stamp is visible, containing the text "CONSORZIO VAL D'AOSTA" around the perimeter and "C.C.D.I." in the center. There are also some smaller, less legible handwritten marks and initials.

Costituzione della delegazione trattante

1. In riferimento al parere favorevole espresso dal CdA con deliberazione n. 3 del 14 gennaio 2012, sul testo dell'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo, in merito alla ripartizione del fondo anno 2012, ex art. 15 e 17 del CCNLL 1.4.1999 e s. m., il giorno 09 maggio 2012 ha avuto luogo l'incontro tra le rappresentanze dell'Ente e quelle dei lavoratori;
2. La delegazione trattante, costituita ai sensi della del. 43 del CdA del 10 settembre 2009, è così composta:
 - a) per la parte pubblica:
Direttore Generale (Presidente della delegazione): Arch Enrico Iannone

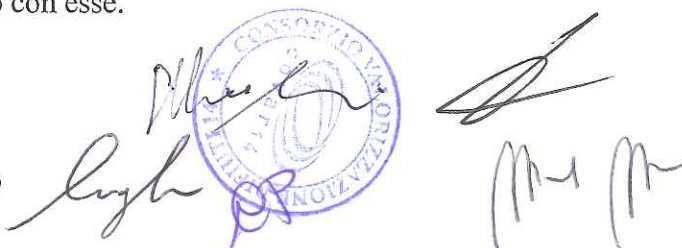
è stata richiesta la presenza del Segretario dell'Ente, Dott. Franco Ghinamo, anche se non facente parte della delegazione trattante.
 - b) per la parte sindacale:
 - componenti RSU: STEFANO ERRIU, MAURO MENANDRO, MARCO FERRERO
 - componenti OO.SS. firmatarie del CCNL: CECILIA POLI (CGIL FP)

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente CCDI si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:
 - sia firmato da almeno la metà delle RSU, a prescindere dalla lista dalla quale sono stati eletti;
 - sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL
 - sia firmato dal Presidente della delegazione

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per l'esercizio finanziario 2012.
2. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse nel rispetto della disciplina del CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa, con scadenza annuale.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
5. L'efficacia del presente CCDI è prorogata fino alla sottoscrizione del successivo CCDI, salvo specifiche ed espresse modifiche apportate da leggi o nuovi CCNL. In questi casi, le norme legislative o di CCNL sostituiscono integralmente le eventuali norme del presente CCDI in contrasto con esse.

The image shows several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a blue circular stamp with the text "CONSORZIO VINI DEL PIEMONTE" around the perimeter and "P.A. 1990" in the center. To the right of the stamp, there are two more handwritten signatures.

RIPARTIZIONE FONDO EX ART 15 CCNL 1 APRILE 1999 PER PERSONALE NON
DIRIGENTE PER L'ANNUALITA' 2012

Premessa:

Con la delibera del Cda n. 2 del 20/01/2010 si era ricostruita l'istruttoria per la costituzione del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999 avvenuta nel 2005-2006 a seguito della trasformazione del consorzio CITS (consorzio Azienda) in Covar 14 (consorzio di funzioni).

estratto

RICHIAMATE

- *la deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci dei Comuni consorziati n. 20 del 28.11.2003, con la quale l'Azienda Speciale Consortile denominata "Consorzio Intercomunale Torino Sud", veniva trasformata, in ottemperanza alla Legge Regione Piemonte n. 24/2002, in Consorzio Obbligatorio di Bacino, assumendo la denominazione di Consorzio per la Valorizzazione dei Rifiuti 14 (Co.Va.R. 14);*

- *la deliberazione Consiglio di Amministrazione nr. 30 del 23 dicembre 2005 che disponeva di procedere, con decorrenza dal 1 gennaio 2006, all'inquadramento del personale a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31.12.2005 alle dipendenze del Consorzio Valorizzazione Rifiuti 14, nel sistema di classificazione previsto dal CCNL del Comparto Regione ed Autonomie Locali siglato il 31.03.1999, così come modificato dal CCNL Regioni ed Autonomie Locali siglato il 22.01.2004;*

CONSIDERATO *che a seguito della trasformazione del Covar14 da azienda speciale consortile in consorzio di funzioni, mediante scissione di ramo d'azienda, è mutata anche la natura istituzionale dell'ente che, in ragione di ciò deve considerarsi di "nuova istituzione";*

DATO ATTO *che l'ARAN, nella risposta 499-15B1, ha fornito alcune linee guida per indirizzare gli enti di nuova istituzione nella corretta costruzione del fondo, suggerendo di prendere a confronto "un insieme di enti di equivalente livello organizzativo come consistenza di personale, e di ricavare, dall'analisi dei fondi degli stessi enti un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento".*

RITENUTO *di richiedere ad enti di analogo livello organizzativo il valore medio unitario del fondo ex art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999;*

VISTE *le seguenti comunicazioni:*

1) della Co.Ge.Sa (Consorzio per la gestione dei Servizi Socio-Assistenziali nel Nord Astigiano), pervenuta in data 6 novembre 2006, prot. 6207/III/6 (all. 1), con la quale comunicava che la media pro dipendente per l'anno 2005 risultava essere pari ad euro 3.972,93 di cui Euro 2.895,07 per risorse stabili (art. 31, comma 2), Euro 1.077,86 per risorse variabili (art. 31, comma 3);

2) del Comune di Carignano, pervenuta in data 22 novembre 2006, prot. 259/III/10 (all. 2), con la quale comunicava che, per l'anno 2006, la parte fissa del fondo (art. 31, comma 2) ammonta ad Euro 123.788,00, suddivisa per 40 dipendenti, per una media pari ad Euro 3.094,70 per risorse stabili (art. 31, comma 2); ed Euro 27.112,00 per la parte variabile suddivisa per 35 dipendenti, per una media pari ad Euro 774,63 per risorse variabili (art. 31, comma 3);



3) del C.I.S.S.A. (Consorzio intercomunale per la gestione dei Servizi Socio-Assistenziali nei Comuni di Moncalieri, La Loggia e Trofarello), pervenuta in data 29 marzo 2007, prot. 2003/III/10 (all. 3), con la quale comunicava che la media pro dipendente per l'anno 2006 risultava essere pari ad Euro 2.408,50 per risorse stabili (art. 31, comma 2), Euro 926,82 per risorse variabili (art. 31, comma 3);

RILEVATO che la media pro dipendente, data dalla media dei fondi degli enti analoghi sopra indicati è pari ad Euro 3.725,86 così suddivisa:

- Euro 2.799,42 per le risorse stabili (moltiplicato per n. 23 dipendenti in forza = Euro 64.386,66)
- Euro 926,44 per le risorse variabili (moltiplicato per n. 23 dipendenti in forza = Euro 21.308,12);
- per un fondo pari ad Euro 85.694,78 complessivi;

CONSIDERATO che il totale delle risorse stabili come sopra determinato non può essere utilizzato come parametro in quanto non è sufficiente a coprire l'ammontare delle progressioni orizzontali e dell'indennità di comparto già spettanti ai dipendenti del Covar14 (ammontanti ad Euro 80.746,76 le prime ed Euro 10.379,50 le seconde, per un totale di Euro 91.126,26);

RITENUTO congruo procedere a determinare la parte fissa del fondo nella misura pari alle somme necessarie a coprire l'ammontare degli emolumenti spettanti ai dipendenti quale diritti quesiti (ossia Euro 91.126,26);

DATO ATTO che tale opzione non comporta un aggravio del costo del personale in quanto rappresenta già una spesa posta a carico del bilancio dell'ente per l'erogazione di parte degli stipendi;

RITENUTO, per contro, di costruire la parte variabile del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività utilizzando quale parametro di riferimento il dato ricavato dalla media degli stessi valori dei fondi degli enti di dimensioni analoghe al Covar14 (ossia Euro 21.308,12);

CONSIDERATO che l'art. 15 del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 1 aprile 1999 prevede l'obbligo di costituire il Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

RILEVATO che il fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999 relativamente all'anno 2009, ammontava a complessivi € 110.393,32 così suddivisi:

- **parte stabile** a complessivi € 89.085,20 di cui
 - a) € 66.272,90 per le progressioni orizzontali
 - b) € 10.379,50 per l'indennità di comparto (fondo storico a) +b) tot. € 76.652,40);
 - c) € 4.171,78 incremento ex art. 8, comma 1 CCNL 9/5/2006;
 - d) € 3.950,23 incremento ex art. 4, comma 2 CCNL 11/4/2008;
 - e) € 4.310,79 adeguamento ex dichiarazione congiunta CCNL 22/1/2004
- **parte variabile** ad € 21.308,12

Le risorse quantificate con del CdA n. 3 del 14 gennaio 2013 per l'anno 2012 relativamente al fondo incentivante sono pari ad € 110.377,27, al netto dei risparmi derivanti dagli anni precedenti, e delle risorse per gli incentivi alla progettazione, e sono suddivise tra risorse decentrate stabili e risorse decentrate variabili.

Ai sensi della Circolare della Ragioneria di Stato n. 12 del 15.04.2011, essendosi verificate riduzioni del personale in servizio presso l'Ente di n. 1 unità per un giorno lavorativo, le risorse del fondo vengono ridotte proporzionalmente al medesimo nell'anno, come da relazione allegata alla del n. 3/2013.

Art. 15 CCNL 1 APRILE 1999: Ripartizione del Fondo

1. Il fondo incentivante (risorse decentrate) per l'anno 2012 viene destinato secondo lo schema seguente:

Schema tabellare:

	FONDO	EROGAZIONE	RISPARMI	DIFFERENZE
RISORSE STABILI ACCERTATE	89.085,20			
Indennità di comparto da fondo		11.932,51		
Progressioni orizzontali		75.487,11		
Nuove progressioni orizzontali				
TOTALE RISORSE STABILI		87.419,62		
RISORSE STABILI DISPONIBILI				1.665,58
RISORSE VARIABILI	21.292,07			
RECUPERO RISORSE STABILI	1.665,58			
suddivisione:				
indennità archivio informatico	750,00			
indennità maneggio valori e disagio	1.744,00			
indennità particolari responsabilità	0,00			
Produttività collettiva - sostituzione assenze	0,00			
Risorse provenienti da risparmi degli anni precedenti non distribuiti o quote di salario accessorio rimborsato da enti presso cui hanno prestato servizio in comando dipendenti Covar			7.929,34	
Totale produttività collettiva generale DA EROGARE		(A)		28.392,99
Indennità escluse dal Fondo				
Indennità di progettazione l.k c. Art D. Lgs 163/06		(B)		50.664,17
somme totali in erogazione		A+B		79.057,16



Descrizione:

➤ **RISORSE STABILI € 89.085,20**

Art. 17 CCNL 1 aprile 1999: Progressioni orizzontali

La somma stanziata consente di dar corso alle progressioni economiche orizzontali esistenti, per il 2012 non sono state attivate *nuove progressioni orizzontali*.

Le progressioni economiche orizzontali sono conteggiate già tenendo conto delle riduzioni previste (es.: part time, aspettative, maternità al 30%).

Art. 33 CCNL 22 gennaio 2004: Indennità di comparto

La quota di *indennità di comparto* prevista dal CCNL a carico delle risorse decentrate trova copertura nelle risorse stabili. Per il calcolo delle risorse si sono utilizzati gli stessi criteri indicati per le progressioni orizzontali.

TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE € 87.419,62

Restano disponibili risorse stabili per € 1.665,58 in quanto l'incidenza dei risparmi nel complesso sul 2012 per maternità e part time, consente di rimanere negli stanziamenti del fondo programmato. Si ricorda che, a seguito dei ricorsi vinti dai lavoratori, relativamente all'applicazione del contratto enti locali e l'applicazione dell'assegno ad personam, attinenti al periodo 2008-2010, non si è provveduto ad alcun adeguamento in incremento del fondo.

Le risorse disponibili sono utilizzate per il sostegno della parte variabile.

➤ **RISORSE VARIABILI € 21.292,07**

TOTALE RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili sono state ridotte relativamente al 2012 per la cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente per un giorno di lavoro, la riduzione calcolata è pari a 6,05 euro. Con il recupero risorse stabili le risorse variabili ammontano a € 22.957,64.

INDENNITA'

Maneggio denaro

Art. 36 CCNL del 14 settembre 2000

€ 358,00 → pari a 1,55 giornalieri x 231 gg (52 settimane/a x 5 gg lavorativi/sett – 29 gg ferie)

1. L'indennità per *maneggio denaro* è assegnata agli economi ed agli agenti contabili del Consorzio che maneggino con carattere di continuità (esclusa quindi la saltuarietà dell'operazione) valori o denaro contante.
2. Con l'atto di individuazione dell'economista o agente contabile da parte del Responsabile dei Servizi finanziari del Consorzio viene stabilita l'indennità di maneggio denaro, nei limiti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale e nell'ambito delle somme disponibili dalla contrattazione collettiva decentrata per lo specifico istituto contrattuale.

Indennità Archivio

Art 17 c. 2 CCNL 1 aprile 1999 aggiunto dall'Art 36, c. 2 del CCNL 22.01.04 € 750,00

Indennità di rischio

Art 37 c. 2 CCNL 14 /09/2000 riferito al rischio infrazione del codice della strada (per il personale che utilizza l'auto quotidianamente come mezzo di servizio)

€ 1386 → pari a € 277,20 per ognuno dei 5 operatori che lavorano 5 gg la settimana assegnati nel modo seguente: euro 1.2 giornalieri x 231 gg (52 settimane/a x 5 gg lavorativi/sett – 29 gg ferie) secondo la disciplina prevista per gli art 11, c. 12,13, c. 7, 34 c. 1, lett f)g)h) del Dpr 268/87 dell'art 28 del Dpr n. 347/1983, dall'art 49 del Dpr 333/1990 (art 17 lett d) del CCNL 1 aprile 1999

I risparmi derivanti dalla mancata erogazione di somme stanziare nel fondo 2011, quantificate in 7.929,34 euro, ai sensi della Circolare n. 16/2012 della Ragioneria di Stato possono essere erogate nel 2012 e non sono computate nel limite delle risorse distribuite previste all'art 9 c. 2 del DL 78/2010 . Infatti la Circolare suddetta dispone che costituiscono risorse rinviate all'anno successivo perché non rappresentano un incremento del fondo ma "un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate".

Non sono computate inoltre nel limite delle risorse distribuite all'art 9 c. del DL 78/2010 neppure quelle dell'art. 15, c 1, lettera k, incentivi per la progettazione interna previsti dal regolamento, ai sensi dell'art 92 del D. Lgs n. 163/2006 e smi. Per tali risorse l'Ente eroga a partire dal 2012 anche incentivi maturati in arretrato su progettazioni di opere realizzate negli anni precedenti. Data la costituzione recente dell'Ente infatti lo stesso si è dotato del regolamento e delle imputazioni al relativo fondo di cui all'art 92 d lgs 163/06 solo da questa annualità. L'erogazione avviene in base alle indicazioni contenute nelle relazioni del RUP ai sensi del vigente regolamento (del. del CDA n. 11 del 18/02/2011).

Le risorse disponibili risultano quindi essere pari a:

RISORSE VARIABILI COMPLESSIVE DISPONIBILI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' = € 28.392,99

RISORSE PER INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE AI SENSI DELL'ART 92 DEL D. LGS 163/2006 = € 50.664,17

Produttività collettiva

1. La *produttività collettiva* viene erogata ai dipendenti assegnati alle differenti aree del Consorzio sulla base della valutazione effettuata tramite apposite schede, tenendo conto dell'applicazione della disciplina di misurazione e valutazione della performance di legge. La distribuzione della produttività avverrà in riferimento ai singoli dipendenti delle singole Aree alle quali è stato riconosciuto il medesimo peso nel conseguimento degli obiettivi generali.

L'applicazione delle fasce di merito (rif.: art 19 Dlgs 150/2009) viene rinviata a successivo rinnovo contrattuale come disposto dal **decreto legislativo 1 agosto 2011 n.**

141, pubblicato su *GU n. 194 del 22 agosto 2011*, recante “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, salvo possibilità di accordo differente tra le parti.

2. Sono mantenuti i contenuti dell'art 4 della contrattazione relativa al Fondo incentivante del 2009 di seguito riportata:

Art. 4: Modalità e condizioni di erogazione del premio applicate dal 2009

L'attribuzione della quota di premio correlato ai risultati conseguiti deve essere effettuato sulla base delle modalità e delle condizioni sotto riportate:

- 1) il premio di produttività non viene erogato nei casi seguenti:
 - a) sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
 - b) congedo parentale facoltativo;
 - c) astensione malattia nei primi 10 giorni nell'anno solare ex art. 71 legge 133/2008
- 2) in caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerato come mese intero l'eventuale frazione;
- 3) nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di trasferimento presso ente esterno, il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerato come mese intero l'eventuale frazione;
- 4) in caso di assenza il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza, considerato come mese intero l'eventuale frazione

Non si considera la riduzione nei seguenti casi:

- a) periodi di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, ivi compresi i periodi di prognosi connessi;
 - b) per l'astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza ivi compresa l'interdizione per gravidanza;
 - c) per malattia purché non superi i 30 giorni in totale (in totale il premio viene corrisposto solo per 20 gg. di malattia). Nel caso di malattia grave comprovata che impedisca la prestazione dell'attività di lavoro, l'assenza non influisce sull'erogazione del premio per un periodo di mesi tre, salvo che l'assenza duri per un anno consecutivo.
 - 5) nel caso di passaggio a settori di attività o di inquadramento nel corso dell'anno, il premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascuna Area/inquadramento.
- Per tutti gli altri istituti contrattuali non regolamentati nel presente contratto si rimanda alla disciplina contenuta nel CCDI dell'anno 2006 e 2007.

Per l'Amministrazione 10 GIU. 2010/...

3. Le risorse per la produttività collettiva costituiscono la somma che residua nelle risorse decentrate dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui agli articoli precedenti.
4. Le parti danno atto che:
- Le schede di valutazione individuali, come da richiesta dei lavoratori, sono state maggiormente dettagliate nei contenuti descrittivi per una migliore individuazione delle modalità di valutazione;
 - Il personale può usufruire delle ferie frazionate sulla mezza giornata purché sia garantita la restante parte della giornata in termini di ore lavorative effettive, la pausa pranzo, se goduta, ovviamente non pesa nel computo dell'orario.

Letto, approvato e sottoscritto

18 LUG 2013



Per l'Amministrazione
Arch. Enrico IANNONE

Enrico Iannone

Per le R.S.U.
MARCO FERRERO

Marco Ferrero

Mauro MENANDRO

Mauro Menandro

Stefano ERRIU

Stefano Erriu

Per le OO.SS.
Cecilia POLI

Cecilia Poli



**SCHEMA DI VALUTAZIONE
DIPENDENTI CAT. A, B, C, D**

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Elementi di Valutazioni</i>
PERFORMANCE	
1. Grado di attuazione degli obiettivi La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	a. rispetto dei termini dei procedimenti; b. capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi di produzione; c. comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi; d. precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure.
COMPETENZE PROFESSIONALI	
2. Competenza tecnico-operativa. Conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l'esercizio del ruolo	a. livello di autonomia nello svolgimento della mansione; b. grado di autonomia nella soluzione dei problemi;
3. Soluzione dei problemi Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate	a. iniziativa e propositività; b. capacità di risolvere i problemi; e. capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche; f. capacità di contribuire alla trasformazione del sistema; g. capacità di individuare e proporre regole e modalità operative nuove; h. concorso all'introduzione di strumenti gestionali innovativi.
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
4. Capacità relazionali Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico	a. comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; b. partecipazione alla vita organizzativa; c. capacità di lavorare in team.
5. Orientamento al risultato. Capacità di raggiungere i risultati, nel rispetto dei tempi, di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo, attenzione alla qualità del lavoro svolto	a. presenza in servizio nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici; b. concorso nella definizione dei piani e flussi di lavoro all'interno dell'unità di appartenenza c. disponibilità alla temporanea variazione degli piani e flussi di lavoro in ragione di eventi non programmati che li influenzano.

