

**Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

---

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Dal 01/01/2012 al 31/12/2012.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Ing. Lamberto Tomasi - Direttore Generale
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Cgil FP; Cisl; Uil;
		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
Soggetti destinatari		Dipendenti dell'Ente a Tempo Determinato ( 1) ed Indeterminato (11)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a)relazioni Sindacali;
		b) Compensi per incentivare la produttività , criteri di ripartizione ed obiettivi.
		c)Valutazione
		d)Miglioramento dei Servizi
		e)Compensi per particolari responsabilità
		f)Altre Indennità
		g)Utilizzo Somme del fondo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno N. di Valutazione :Nella seduta del 4 aprile 2012 esaminati le linee programmatiche e gli obiettivi dell'ente ed esaminato lo schema di cc dd ii 2012 . Nella seduta del 4 Luglio 2012 esaminata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato Integrativo per il 2012 ed il Piano esecutivo di Gestione. Collegio Revisori: Parere sull'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo 2012 del 23 ottobre 2012
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  Nessun rilievo
	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 Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Obiettivi indicati nella deliberazione n° 8 del 30/03/2012 di approvazione del Bilancio di Previsione e dettagliati per Aree con DCS n° 17 21 giugno 2012 di Approvazione del Peg.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. deliberazione n° 8 del 30/03/2012 di approvazione del Bilancio di Previsione e dettagliati per Aree con DCS n° 17 21 giugno 2012.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

## II.2 - 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)*

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-*bis* del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei *risultati* previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei *risultati attesi* dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

### NOTA BENE

*Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).*

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il **contenuto minimo ed obbligatorio** della relazione illustrativa è costituito da:

- a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

### Premessa:

Il 31 luglio 2009 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali - Quadriennio normativo 2006/2009 - Biennio Economico 2008/2009. Il 3 settembre 2010 è stato stipulato il Contratto Decentrato Integrativo 2010 per il personale dipendente dell'Autorità d'Ambito Ottimale della Sardegna; lo stesso è stato applicato anche per il 2011.

Si rende necessario procedere alla definizione di una ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2012, da sottoporre alla verifica ed all'approvazione sia delle Organizzazioni Sindacali che dei lavoratori dell'A.A.T.O., al fine del riconoscimento dei diversi istituti economici che altrimenti non possono trovare alcuna applicazione per l'anno 2012.

L'ipotesi di contratto predisposto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa, ha come obiettivo prioritario sia la valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali, sia sul contributo individuale apportato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e miglioramento dei servizi erogati dall'Ente.

La valorizzazione delle risorse umane si basa sui seguenti principi:

1. coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di miglioramento dell'ente;
2. riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità delle prestazioni erogate dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
3. collegamento tra contributi individuali, o di gruppo, e sistema degli incentivi;
4. differenziazione nella valutazione con una più dettagliata graduazione della valutazione.

Le clausole contenute nell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applicano al personale non dirigente dell'A.A.T.O. Sardegna, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, per il periodo 1 gennaio 2012 ÷ 31 dicembre 2012; verranno utilizzate le risorse stabili o variabili derivanti

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

dalla costituzione del fondo approvato con Determinazione n° 24 del 24 gennaio 2012, destinato alla remunerazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, oltre alle economie derivanti dalla precedente annualità.

Essendo l’Autorità d’Ambito Territoriale ottimale della Sardegna un Ente con scadenza della sua durata in vita al 31/12/2011 le clausole contrattuali e l’utilizzo delle risorse riportate nel presente contratto non possono trovare applicazione in regime di proroga della scadenza naturale del C.C.D.I..

Il Fondo risorse decentrate disponibili per l’anno 2012 sono riportate nell’allegato seguente:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012</b>	
<b>Fondo stabile:</b>	
articolo 15, comma 1, lett.a) CCNL 01/04/1999	9.823,72
articolo 15, comma 5, CCNL01/04/1999( Incremento D.O.)	41.500,00
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	€ 35.000,00
<b>totale</b>	<b>86.323,72</b>
Economie	0,00
<b>Totale Fondo</b>	<b>86.323,72</b>
 <b>Previsione utilizzo fondo:</b>	
Comparto	5.661,00
PEO	6.347,77
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	35.000,00
	<b>47.008,77</b>
Responsabilità	16.666,64
Maneggio valori	329,56
Produttività	13.100,00
Articolo15, comma 5	9.218,75
	<b>39.314,95</b>
<b>Totale spesa prevista</b>	<b>86.323,72</b>
Disponibilità Residua	0,00

Riguardo alle Relazioni sindacali ( art.2) il presente Contratto conferma, per quanto conformi alla normativa vigente in materia, le disposizioni per le relazioni sindacali previste nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato per gli anni 2006/2009 il 16 gennaio 2009 e per gli anni 2010/2011 il 3 settembre 2010, dove tra l’altro è previsto che i lavoratori dell’Ente approveranno lo schema di C.C.D.I. prima della sottoscrizione con le OO.SS..

Riguardo ai criteri per la ripartizione delle risorse(art.3) il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa decentrata. Le risorse destinate all’incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali. Il fondo è composto da una parte definita “*Risorse stabili e continue*” (articolo 31, comma 2 e s.m.i. del vigente C.C.N.L.), che è meglio specificata nella Determinazione dirigenziale n°24 del 24 gennaio 2012, e da una parte di “*Risorse eventuali e variabili*” (articolo 31, comma 3 e s.m.i. del vigente C.C.N.L.) che può variare di anno in anno.

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

La corresponsione dell'incentivo della produttività deve essere correlata ad effettivi incrementi di produttività (intesa come valore aggiunto della prestazione) e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi la cui valutazione è finalizzata a concretizzare il miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni rese dal personale assegnato.

La valutazione del personale si basa su una relazione individuale analitica con la quale il dipendente dovrà esplicitare e dettagliare la propria attività lavorativa, che deve essere analizzata sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. La relazione, che in chiusura dovrà riportare l'opinione del dipendente in merito alla propria auto-valutazione, dovrà essere resa in forma tale da consentire al dirigente la completa possibilità di esprimere il proprio giudizio basandosi sui medesimi elementi rendicontati dal dipendente. Il dirigente dovrà sintetizzare la propria valutazione compilando una scheda numerica che sarà utilizzata unicamente come base di calcolo del corrispondente incentivo economico.

Tutto il personale dipendente dovrà essere soggetto a valutazione annuale.

Le risorse destinate a finanziare la produttività devono essere ripartite fra il personale dipendente sulla base della valutazione resa dal Dirigente la quale dovrà tener conto dei parametri in appresso indicati con il relativo peso percentuale:

CATEGORIA	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	PESO
B	a) Risultati ottenuti	20
	b) Impegno e qualità della prestazione	20
	c) Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	15
	d) Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	30
	e) Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	15
C	a) Risultati ottenuti	25
	b) Impegno e qualità della prestazione anche con riguardo alla iniziativa personale e alle capacità di proporre soluzioni migliorative	20
	c) Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	15
	d) Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	20
	e) Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	20
D	a) Risultati ottenuti	35
	b) Impegno e qualità della prestazione anche con riguardo alla iniziativa personale e alle capacità di proporre soluzioni migliorative	10
	c) Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	15
	d) Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	10

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

CATEGORIA	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	PESO
	e) Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	30



L'attribuzione dei compensi per l'incentivazione della produttività dovrà essere proporzionata alla effettiva presenza in servizio.

Il personale incaricato di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità sarà soggetto alla valutazione ai fini della produttività per il periodo non coperto dall'assegnazione dell'incarico.

Entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento, il Dirigente deve predisporre, per ciascun dipendente, la scheda numerica di valutazione riportante, in caso di valutazione "migliorabile", una adeguata motivazione. La scheda di valutazione sarà notificata in busta chiusa al dipendente che potrà contestare il giudizio ricevuto entro cinque giorni lavorativi.

La produttività dovrà essere liquidata in unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ai fini della compilazione della scheda numerica di valutazione, il giudizio reso dal Dirigente, tradotto in termini numerici, sarà compreso fra 1 e 5 secondo la seguente graduazione:

VALUTAZIONE		DESCRIZIONE
1	INSODDISFACENTE	Il comportamento dell'interessato non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa ovvero è stato oggetto di contestazioni disciplinari.
2	MIGLIORABILE	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno per cui è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.
3	SUFFICIENTE	Il comportamento dell'interessato è accettabile pur non concorrendo a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.
3,5 4 4,5	BUONO	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente e/o qualitativamente apprezzabili.
5	ECCELLENTE	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo.

Tale valutazione dovrà essere moltiplicata per il peso percentuale assegnato in merito alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Il risultato ottenuto per tutte le voci di giudizio viene sommato e parametrato in termini percentuali.

Le risorse destinate all'applicazione del presente contratto saranno interamente spese nell'anno di riferimento.

L'importo annuo massimo attribuibile per la remunerazione del premio incentivante della produttività è il seguente:

- 2. categoria D .....€ 1.500,00.
- 3. categoria C .....€ 1.000,00.
- 4. categoria B .....€ 800,00.

**Compensi per il miglioramento e/o l'attivazione di servizi.( art. 4)**

Con l'approvazione del PEG 2012 e/o con apposito atto deliberativo, verranno approvati i programmi di lavoro finalizzati al miglioramento dei servizi esistenti o all'attivazione di nuovi servizi.

I programmi dovranno coinvolgere tutti i dipendenti ed essere realizzati durante l'orario di servizio.

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

Per il finanziamento dei programmi di lavoro potranno essere utilizzate le economie del fondo stabile o eventuali risorse destinate al finanziamento degli istituti inseriti nella parte di "Risorse eventuali e variabili".

In assenza di programmi di lavoro, non potranno essere riconosciute a nessun titolo compensi per l'incentivazione della produttività.

**Compensi per particolari responsabilità. ( art. 5)**

Il personale della categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, e il personale della categoria C e B, qualora venga incaricato di compiti che comportino specifiche responsabilità, può percepire, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, un'indennità che compensi la particolare responsabilità attribuita commisurata al periodo di effettivo svolgimento dei relativi compiti e funzioni.

Sono considerati compiti di particolare responsabilità quelli che comportano:

1. rapporti diretti con l'Agazia delle Entrate e con gli Enti previdenziali e assistenziali;
2. l'attribuzione della responsabilità di procedimento non derivante da attribuzione di posizione organizzativa;
3. il coordinamento di gruppi di lavoro;
4. l'attribuzione della funzione di segretario verbalizzante in organi, comitati o commissioni istituite dall'Amministrazione.

Al fine del riconoscimento di detta indennità, il dirigente competente deve certificare le attività di particolare responsabilità attribuite ed effettivamente svolte nel corso dell'anno.

L'importo annuo massimo attribuibile per la remunerazione dei compiti che comportino specifiche responsabilità è il seguente:

5. categoria D .....€ 2.500,00.
6. categoria C .....€ 1.000,00.
7. categoria B .....€ 1.000,00.

Le somme possono essere riconosciute ed assegnate solo ed esclusivamente nel limite del budget disponibile e residuale rispetto al pagamento degli altri istituti previsti nel presente contratto.

**Indennità maneggio valori.( art. 6)**

Viene riconosciuta all'economista, o ad altro agente contabile, per i giorni di effettivo servizio, un compenso giornaliero pari a euro 1,54.

b)quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012	
<b>Fondo stabile:</b>	
articolo 15, comma 1, lett.a) CCNL 01/04/1999	9.823,72
articolo 15, comma 5, CCNL01/04/1999( Incremento D.O.)	41.500,00
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	35.000,00
<b>totale</b>	<b>86.323,72</b>
Economie	0,00
<b>Totale Fondo</b>	<b>86.323,72</b>

**Previsione utilizzo fondo:**

Comparto 5.661,00

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....

PEO	6.347,77	
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	35.000,00	
		47.008,77
Responsabilità	16.666,64	
Maneggio valori	329,56	
Produttività	13.100,00	
Articolo15, comma 5	9.218,75	
		39.314,95
<b>Totale spesa prevista</b>		<b>86.323,72</b>
Disponibilità Residua		0,00



c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;  
*NOTA BENE: I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.*

Rispetto al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo approvato nel 2010, che risultava essere simile nel contenuto a quello applicato negli anni 2006/2007/2008/2009, sono state eliminate alcuni commi che risultavano in contrasto con il D. Lgs 150/2009 nelle seguenti parti:

- a) Abolizione automatismo che prevedeva per la liquidazione della produttività la liquidazione del 100% per valutazioni superiori al 80% ( art.4 penultimo comma);
- b) Abolizione meccanismo di attribuzione punti validi per la valutazione legato al minor numero di assenze dal servizio ( art 4 comma 11);
- c) Abolizione meccanismi per progressioni orizzontali ( art. 8);

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Non obbligati al rispetto dei limiti previsti dal D. Lgs. 150 /2009 essendo un Ente con meno di 15 dipendenti con contratto di lavoro subordinato si è garantito anche nel 2012 come nel 2011 una differenziazione nella valutazione, come si evincerà dalle schede di valutazione relative a ciascun dipendente in modo da garantire la meritocrazia e la premialità nella corresponsione degli incentivi.

E) illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

lo Schema di Contratto collettivo decentrato Integrativo non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 2010 ed in ogni caso sono sospese per il triennio 20011 – 2013 in attuazione dell'art. 9 , commi 1 e 21, del D.L. 78/2010.

Firma del O.I.V.....

Firma del Presidente del C. dei Revisori .....



F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'ipotesi di contratto predisposto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa, ha come obiettivo prioritario sia la valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali, sia sul contributo individuale apportato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e miglioramento dei servizi erogati dall'Ente.

La valorizzazione delle risorse umane si basa sui seguenti principi:

- coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di miglioramento dell'ente;
- riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità delle prestazioni erogate dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- collegamento tra contributi individuali, o di gruppo, e sistema degli incentivi;
- differenziazione nella valutazione con una più dettagliata graduazione della valutazione.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il fondo delle risorse decentrate costituito con Determina n° 24 del 24 gennaio 2012 si costituisce di sole risorse Stabili.