



AUTORITÀ D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE DELLA SARDEGNA

DIREZIONE GENERALE

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2012**



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 dalla costituzione del fondo, destinato alla remunerazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, oltre alle economie derivanti dalla precedente annualità.

Il 9 novembre 2012 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno esaminato e sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2012.

In Data 13 novembre il Commissario Straordinario dell'AATO Sardegna con propria deliberazione n°30, esecutiva nei termini di legge, ha autorizzato il Presidente della Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'esercizio 2012.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012**Articolo 1. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.**

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.

Articolo 2. Relazioni sindacali.

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..

Articolo 3. Compensi per l'incentivazione della produttività.

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

CATEGORIA	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		PESO
	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
	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:

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

Articolo 4. Compensi per il miglioramento e/o l'attivazione di servizi.

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.

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.

Articolo 5. Compensi per particolari responsabilità.

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'Agenzia 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:

4. categoria D € 2.500,00.
5. categoria C € 1.000,00.
6. 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.

Articolo 6. Indennità maneggio valori.

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

Articolo 7. Entità del Fondo.

Il Fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2012 sono riportate nell'allegato seguente.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012	
Fondo stabile	41.500,00 €
Fondo	9.823,72 €
	51.323,72 €
Economie	0,00 €
Totale Fondo	51.323,72 €
Previsione utilizzo fondo	
Comparto	5.661,00 €
PEO	6.347,77 €
	12.008,77 €
Responsabilità	16.666,64 €
Maneggio valori	329,56 €
Produttività	13.100,00 €
Articolo 15, comma 5	9.218,75 €
	39.314,95 €
Totale spesa prevista	51.323,72 €
Disponibilità Residua	0,00 €

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..

Letto approvato e sottoscritto in Cagliari li, 16 novembre 2012.

Per la parte Pubblica

Il Presidente Dott. Ing. Lamberto Tomasi _____

Per le OO.SS.

CGIL- FP - Signor Antonio Cois _____

