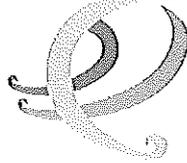


REP. N° 29/2013



**GESTIONE COMMISSARIALE STRAORDINARIA PER LA REGOLAZIONE
DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO DELLA SARDEGNA**

LEGGI REGIONALI N. 3/2013 E N. 11/2013

DIREZIONE GENERALE

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2013**



Delon

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.

Il 16 novembre 2012 è stato stipulato il contratto decentrato integrativo 2012 per il personale dipendente dell'Autorità d'Ambito della Sardegna;

Si rende necessario procedere alla definizione di una ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2013, da sottoporre alla verifica ed all'approvazione sia delle Organizzazioni Sindacali che dei lavoratori di codesto Ente, al fine del riconoscimento dei diversi istituti economici che altrimenti non possono trovare alcuna applicazione per l'anno 2013.

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 quindi 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 della graduazione della valutazione secondo l'apporto individuale di ciascun soggetto.

Le clausole contenute nell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applicano al personale non dirigente di questo Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, per il periodo 1 gennaio 2013 + 31 dicembre 2013; verranno utilizzate le risorse stabili derivanti dalla costituzione del fondo, destinato alla remunerazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il 6 Dicembre 2013 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno esaminato e sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013.

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013 con Deliberazione del Commissario n° 40 del 10 Dicembre 2013 in conformità con l'ipotesi di C.C.D.I. sottoscritta il 6 dicembre 2013.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013

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°128 del 28 novembre 2013.

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, per gli anni 2010/2011 il 3 settembre 2010 e per l'anno 2012 siglato il 16 novembre 2012, 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. Utilizzazione delle risorse

I fondo risorse decentrate per l'anno 2013 attualmente disponibile ammonta a Euro 39.314,56, e viene con questo contratto così destinato:

1.	Responsabilità specifiche	€18.625,00
2.	Produttività	€ 9.960,00
3.	Articolo 15, comma 5	€ 10.400,00
4.	indennità maneggio valori	€ 329,56

Il salario accessorio, dal compenso per specifiche responsabilità ai premi di produttività dovranno essere liquidati in unica soluzione nel periodo Dicembre 2013 – Aprile 2014.

Articolo 4 . 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 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 anche 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	COMPORTAMENTI 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
	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, qualora non diversamente previsto.

Entro il mese di Dicembre o al più tardi 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 consegnata dal Dirigente al dipendente il quale potrà contestare il giudizio ricevuto non sottoscrivendo per condivisione la valutazione ricevuta.

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
-------------	-------------

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 e le somme non distribuite costituiranno economie non utilizzabili negli anni successivi.

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

- categoria D € 1.085,00.
- categoria C € 725,00.
- categoria B..... € 580,00.

Le economie che si determineranno non verranno redistribuite.

Articolo 5. Compensi per il miglioramento e/o l'attivazione di servizi.

Viene destinata la somma di Euro 10.400,00 al finanziamento di specifici programmi di lavoro programmati dalla Gestione Commissariale ed ordinati dal Direttore Generale tendenti al miglioramento dei servizi esistenti o all'attivazione di nuovi servizi o attività di controllo nei confronti del gestore del Servizio Idrico Integrato. L'Attività di controllo può esplicarsi anche con attività interne rivolte alla ricostruzione di dati tecnici e contabili relativi ai Programmi di Investimento approvati dal 2004.

Per il finanziamento dei programmi di lavoro verranno utilizzate le risorse precedentemente indicate e tali programmi non dovranno essere sottoposti all'approvazione né preventiva né successiva delle organizzazioni sindacali.

In assenza di programmi di lavoro, ordinati dal Direttore, non potranno essere riconosciute a nessun titolo compensi per il miglioramento dei servizi.

Il compenso individuale del personale coinvolto verrà determinato sulla base della valutazione effettuata dal Direttore Generale con i criteri indicati nelle schede di valutazione allegate alla presente con esclusione del criterio dell'autovalutazione, vigente esclusivamente per la valutazione sull'attività annuale.

Al fine della ripartizione della somma di euro 10.400,00 tra il personale coinvolto nei progetti finalizzati alle attività su indicate verranno applicati i seguenti criteri .

PRIMA FASCIA: verrà destinato un importo pari o superiore al 50% delle somme complessive e verrà riparti-

to tra il personale che avrà conseguito una valutazione eccellente pari a 100 punti nel programma di lavoro con una ripartizione tra le diverse categorie (max 1.850,00 cat. D – max 1.650,00 cat C – max 1.500,00 cat.B)

SECONDA FASCIA: verrà destinato un importo non inferiore al 25 % delle somme complessive e verrà ripartito tra il personale che avrà conseguito una valutazione compresa tra 90 e 99 nel programma di lavoro con una ripartizione tra le diverse categorie (max 1.400,00 cat. D – max 1.200,00 cat C – max 1.000,00 cat. B)

TERZA FASCIA: verrà destinato un importo non superiore al 25 % delle somme complessive e verrà ripartito tra il personale che avrà conseguito una valutazione buona compresa tra 80 e 89 punti nel programma di lavoro con una ripartizione tra le diverse categorie (max 1.000,0 cat. D – max 800,00 cat C – max 600,00 cat. B)

Eventuali economie all'interno delle fasce non verranno ridistribuite.

Articolo 6 . 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. Verifica tecnica di progetti preliminari, definitivi ed esecutivi presentati dal gestore e relativi procedimenti espropriativi, attività propedeutica all'approvazione di detti progetti da parte di codesto dell'Ente;
2. Verifica Tecnico Contabile dei S.A.L. delle opere pubbliche e spese generali da liquidare al gestore.
3. rapporti diretti con l'Agenzia delle Entrate e con gli Enti previdenziali e assistenziali;
4. il coordinamento di gruppi di lavoro;
5. l'attribuzione della funzione di segretario verbalizzante in organi, comitati o commissioni istituite dall'Amministrazione e ogni atto complesso che verrà certificato in dettaglio.

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:

- categoria D..... € 2.500,00.
- categoria C..... € 1.000,00.
- 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 7. Orario di servizio e buoni pasto.

L'Orario di servizio settimanale è di norma distribuito in cinque giorni, dal Lunedì al Venerdì, normalmente con sei ore antimeridiane e con due rientri pomeridiani di tre ore.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità che in questo caso consiste nel posticipare l'orario di entrate nell'articolazione antimeridiana e di anticipare l'orario di uscita nell'articolazione pomeridiana, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Il nucleo centrale dell'orario di lavoro viene generalmente stabilito dalle ore 9,00 alle ore 14,00 al mattino e dalle ore 15,30 alle ore 17,30 al pomeriggio.

Il personale dipendente sia con contratto a tempo indeterminato sia a tempo determinato ha diritto a percepire un buono pasto del valore di euro 5,27. Il diritto al buono pasto scaturisce dal manifestarsi congiunto delle seguenti condizioni:

1. attività lavorativa svolta con rientro pomeridiano;
2. rientro pomeridiano non inferiore a due ore;
3. pausa pranzo, derivante da sistema rilevazione presenze, non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore.

Articolo 8. 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 9. Entità del Fondo.

Il Fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2013 sono riportate nell'allegato seguente.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013	
Fondo stabile:	51.323,72 €
Totale Fondo	51.323,72 €
Previsione utilizzo fondo	
Comparto	5.661,00 €
PEO	6.347,77 €
	12.008,77 €
Responsabilità	18.625,00 €
Maneggio valori	329,56 €
Produttività	9.960,00 €
Articolo 15, comma 5	10.400,00 €
	39.314,56 €
Totale spesa prevista	51.323,33 €
Disponibilità Residua	0,39 €

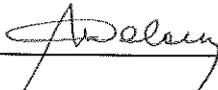
Le clausole contrattuali riportate nel presente contratto troveranno applicazione, in caso di proroga della Gestione Commissariale per la regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna, anche nell'esercizio 2014 compatibilmente con la normativa vigente.

Letto, approvato e sottoscritto in Cagliari, 11 Dicembre 2013

Per la parte Pubblica

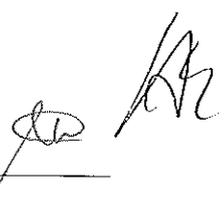
Il Presidente della Delegazione Trattante

Ing. Maurizio Meloni



Per le OO.SS.

CGIL - FP



LUFZU
SCALUS
ATZON



GESTIONE COMMISSARIALE STRAORDINARIA PER LA REGOLAZIONE
DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO DELLA SARDEGNA

LEGGI REGIONALI N. 3/2013 E N. 11/2013

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2013

Gestione Commissariale Straordinaria per la Regolazione Sii Sardegna	
004003	05 DIC 13
L.L. R.R. n° 3/2013 e n° 11/2013 - ex AATO	

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Rag. Francesco Capelli	presidente
Dott. Alberto Picciau	componente
Dottor Giovanni Pinna Parpaglia	componente

Verbale del 7 del 5 Dicembre 2013

PARERE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il giorno 5 Dicembre 2013 alle ore 10,00 si è riunito Il Collegio dei Revisori della Gestione Commissariale per la regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna nominato con Deliberazione n° 7 del 25 luglio 2013, composto dai Signori:

Rag. Francesco Capelli – presidente
Dott. Alberto Picciau – componente
Dott. Giovanni Pinna Parpaglia – componente

Il Collegio dei Revisori

Vista la determinazione dirigenziale n. 128 del 28 novembre 2013 relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2013;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2013.

Premesso che questo collegio dei revisori è stato chiamato ad esprimere il proprio parere sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2013 da contrattare con le organizzazioni sindacali.

Considerato che le scelte operate appaiono conformi alle norme vigenti e coerenti alle somme disponibili.

Esprime

il proprio parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2013 allegato in copia al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

Null'altro essendovi da esaminare si conclude la riunione previa lettura e sottoscrizione del presente verbale composto di numero 2 pagine.

Cagliari, li 5 Dicembre 2013

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Rag. Francesco Capelli – presidente

Dott. Alberto Picciau – componente

Dott. Giovanni Pinna Parpaglia – componente

