



REP. N° 10-2010

AUTORITÀ D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE DELLA SARDEGNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali - Quadriennio normativo 2006/2009 - Biennio Economico 2008/2009 stipulato in data 31 Luglio 2009.

Dato atto che in data 16 Gennaio 2009 si è stipulato per il quadriennio 2006/2009 il Contratto Decentrato Integrativo, per il personale dipendente dell'Autorità d'Ambito Ottimale della Sardegna, provvedendo con successivi atti di gestione alla liquidazione delle spettanze economiche dovute in applicazione del su citato contratto.

Considerato che si rende necessario procedere alla definizione di una ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2010 da sottoporre alla verifica ed approvazione sia delle OO.SS., sia dei lavoratori dell'AATO, al fine del riconoscimento dei diversi istituti economici che non possono trovare applicazione, per l'anno 2010.

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

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 rese dall'Amministrazione verso terzi è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- collegamento tra contributi individuali, o di gruppo, e sistema degli incentivi

Le clausole contenute nell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applicano al personale non dirigente dell'A.A.T.O. Sardegna, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il periodo 1.1.2010/31.12.2010, stabilendo che si utilizzeranno 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.

Dato atto che in data 21 luglio 2010 i rappresentanti della parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS hanno siglato l'ipotesi di accordo di Contratto Decentrato Integrativo per l'esercizio 2010;

Dato atto inoltre che il Commissario Straordinario dell'AATO Sardegna con propria deliberazione n 69 del 01/09/2010, esecutiva nei termini di legge, ha autorizzato il Presidente della Parte Pubblica alla sottoscrizione del sotto Indicato.

Contratto Decentrato Integrativo anno 2010

ART. 1 - OGGETTO

Il presente contratto disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa decentrata secondo le disposizioni indicate nei successivi articoli.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

Si confermano, per quanto conformi alla normativa vigente in materia , le disposizioni per le relazioni sindacali previste nel contratto integrativo decentrato siglato per gli anni 2006/2009 in data 16 gennaio 2009, dove tra l'altro è previsto che:

- I lavoratori dell'Ente approveranno lo schema prima della sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI con le OO.SS.

Art. 3 - FORMAZIONE

Alla formazione del personale è destinata una somma pari all'1% dell'intervento 01 del bilancio di previsione .

Ad ogni lavoratore devono essere garantite minimo 12 ore di formazione annue secondo le priorità individuate dal dirigente di riferimento .

Il budget per la formazione è gestito dall'area finanziaria è ripartito tra le diverse aree tenendo conto dei seguenti criteri:

- il 50% è ripartito tra tutti i lavoratori in parti uguali senza differenziazione di categoria
- il 50% così destinato : 60% cat. D - 40% cat. C

Art. 4 - COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

La corresponsione di questo incentivo deve essere correlata ad effettivi incrementi di produttività (intesa come valore aggiunto della prestazione) e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Scopo della valutazione è il miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni rese dal personale assegnato.

La valutazione del lavoratore deve consistere in una relazione individuale analitica , che il dirigente dovrà redigere per ciascun dipendente, nella quale dovrà essere esplicitato e dettagliato il giudizio sull'operato del medesimo sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. La relazione dovrà essere resa in forma tale che il valutato abbia la completa possibilità di comprendere le ragioni del giudizio e gli elementi che lo hanno determinato. Tale relazione pertanto non potrà essere espressa con formule generiche e/o riassuntive. Accanto alla relazione individuale il Dirigente dovrà compilare una scheda numerica di valutazione che ha un mero carattere riassuntivo di quella espressa nella relazione individuale e sarà utilizzata unicamente come base di calcolo dell'incentivo economico.

Le risorse destinate a finanziare la produttività devono essere ripartite fra il personale assegnato 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
A	a)	Risultati ottenuti	15
	b)	Impegno e qualità della prestazione	30
	c)	Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	10
	d)	Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	35
	e)	Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	10
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

Tutto il personale assegnato all'Autorità d'Ambito dovrà essere soggetto a valutazione annuale.

L'attribuzione dei compensi relativi dovrà essere proporzionata alla 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 relazione individuale di valutazione e la scheda numerica.

Entrambi i documenti dovranno essere notificati al dipendente che potrà contestare il giudizio ricevuto.

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 e compreso fra 0 e 5:

VALUTAZIONE		DESCRIZIONE
1	insoddisfacente	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.
2	migliorabile	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.
3	sufficiente	Il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.
4	buono	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili.
5	eccellente	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

Tale valutazione dovrà essere moltiplicato per il peso percentuale assegnato alla voce di giudizio. Il risultato ottenuto per tutte le voci di giudizio viene sommata e parametrato in termini percentuali. Al risultato percentuale ottenuto si aggiunge il valore percentuale relativo alle assenze effettuate come riportato nell'elenco successivo:

Assenze	Valore % su 5 gg.
da 0 a 5	2,0%
da 6 a 10	1,5%
da 11 a 15	1,2%
da 16 a 25	1,0%
da 26 a 35	0,8%
da 36 a 45	0,6%
da 46 a 65:	0,4%
da 66 a 105	0,3%
da 106 a 135	0,2%
da 136 a 165	0,1%
oltre 165	0,0%

Assenze	Valore % su 6 gg.
da 0 a 6	2,0%
da 7 a 12	1,5%
da 13 a 18	1,2%
da 19 a 31	1,0%
da 32 a 44	0,8%
da 45 a 57	0,6%
da 58 a 82	0,4%
da 83 a 130	0,3%
da 131 a 167	0,2%
da 168 a 204	0,1%
oltre 204	0,0%

Tali valori, validi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni lavorativi, sono stati riproporzionati, per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni.

Non dovranno essere considerate assenze quelle relative ai congedi ordinari e per permessi connessi alle attività sindacali e per mandato politico presso tutte le Amministrazioni. Le risorse destinate all'applicazione del presente istituto saranno interamente spese nell'anno di riferimento.

Si precisa che una valutazione pari o superiore a 80 determina comunque l'assegnazione di produttività pari al max.

L'importo annuo max attribuibile per la remunerazione del premio incentivante è il seguente :

- euro 1.500,00 cat. D
- euro 1.000,00 cat. C
- euro 800,00 cat. B

Art. 5 - COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO E/O ATTIVAZIONE DI SERVIZI ART. 15 COMMA 5

Con l'approvazione del Peg 2010 o con apposita deliberazione verranno approvati dei programmi di lavoro finalizzati al miglioramento dei servizi esistenti o all'attivazione di nuovi servizi. I programmi dovranno coinvolgere tutti i dipendenti e dovranno essere realizzati durante l'orario di servizio. Per il finanziamento di detti programmi potranno essere utilizzate le economie del fondo stabile o eventuali risorse dell'AATO destinate al finanziamento degli istituti inseriti nella parte aventi carattere di variabilità. In assenza di detti programmi non potranno essere riconosciute a nessun titolo somme per maggior produttività.

Art. 6 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Qualora il personale della cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, e il personale della categoria C 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 compiti di responsabilità.

Sono considerati compiti di particolare responsabilità :

- rapporti diretti con l'agenzia delle entrate e con enti previdenziali e assistenziali
- l'attribuzione della responsabilità di procedimento non derivante da attribuzione di posizione organizzativa
- coordinamento di gruppi di lavoro.

Al fine del riconoscimento di detta indennità il dirigente competente deve certificare le attività di particolare responsabilità svolte nel rispetto dei punti su citati.

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

- euro 2.500,00 cat. D
- euro 1.000,00 cat. C

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.

Art. 7 - INDENNITA' 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

Art. 8 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si approva l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali per tutto il personale dipendente dell'AATO a tempo indeterminato, da almeno sei mesi e che si trovi nella posizione economica assegnata da almeno 24 mesi, da svolgersi nell'anno 2010 definendo la decorrenza della prima progressione al 1 luglio 2010.


Saranno ammessi alla selezione i dipendenti con i seguenti requisiti.

- anzianità di servizio maturata presso l'ente di almeno 18 mesi, anche considerando l'attività svolta in posizione di comando.
- anzianità di servizio di almeno due anni nella categoria economica di appartenenza
- una valutazione positiva, senza addebiti o procedimenti disciplinari, nelle due annualità precedenti l'attribuzione della peo;

Il budget assegnato alla remunerazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali nel loro importo complessivo;

Art. 9 - UTILIZZO SOMME

In allegato sono riportate la destinazione delle somme per le tipologie contrattuali applicate. Le clausole contrattuali e l'utilizzo delle risorse concordate con la presente ipotesi non possono trovare applicazione in regime di proroga alla scadenza naturale del contratto.



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2010			
Fondo stabile	€	41.500,00	
	€	9.823,72	
Fondo variabile	€	-	€ 51.323,72
Economie	€	28.055,17	
Totale Fondo	€	79.378,89	
Previsione utilizzo fondo			
Comparto	€	5.661,00	
Peo	€	5.221,58	
Peo 2010	€	1.000,00	
			€ 11.882,58
Responsabilità	€	14.000,00	
Maneggio valori	€	341,88	
Produttività	€	11.600,00	
Art.15 comma 5	€	40.500,00	
Totale spesa prevista	€	78.324,46	
Disponibilità Residua	€	1.054,43	

Letto approvato e sottoscritto in Cagliari

03 SET. 2010

Per la parte Pubblica

Il Presidente Ing. Lamberto Tomasi

L. Tomasi

Per le OO.SS.

CGIL- FP - Antonio Cois

A. Cois

