

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO CON EFFETTO ECONOMICO ANNO 2007".

Il giorno 16.02.09 alle ore 14,35 la delegazione trattante del Consorzio CIdiS così composta:

Per la parte pubblica:

Cristina Pukly - Direttore Generale f.f.
Sara Zammarano - Responsabile Area di Staff alla Direzione - **ASSENTE**

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Egidia Rota
Sabrina Testa
Paola Magosso

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria:
Giovanni Quartarone - CISL
Daniele Zangrossi - CGIL - **ASSENTE**

E' presente la Sig.ra Luisella Guarnieri come segretario verbalizzante.

Si sono incontrate presso il Consorzio CIdiS ed hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL dell'1/4/1999 e dall'art. 16 del CCNL del 31/03/1999;

Preso atto che in data 15/06/07 è stato sottoscritto il Contratto collettivo integrativo decentrato con effetto giuridico per gli anni 2006-2008 in cui sono stati



definiti i criteri per la progressione economica orizzontale per il triennio 2006-2008;

Rilevata la necessità di definire:

1. La destinazione delle somme relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 17 CCNL dell'1/4/1999 per il 2007;
2. Le figure professionali cui erogare i compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria D e C ex art. 17 comma 2, lett f, CCNL 1/4/99 per il 2007;

1. UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Per l'anno 2007, il fondo, costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999 e art. 32 del CCNL 22/1/2004 ed art. 4 del CCNL 9/5/2006, pari a complessivi € 157.882,20 verrà utilizzato come segue:

- a) Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/4/1999 - Fondo per la progressione orizzontale all'interno della categoria: € 51.651,76 con applicazione della dichiarazione congiunta al CCNL 22/1/2004, n. 19. Lo stesso viene utilizzato per la corresponsione delle somme spettanti al personale già beneficiario ed al personale che diventerà beneficiario secondo quanto disposto dal contratto decentrato sottoscritto in data 15/06/07. A tale proposito si precisa che nel CCDI 2006-2008, con il quale si sono definiti i criteri al fine dell'attribuzione delle progressioni orizzontali per il personale dipendente, il requisito a) "valutazione per l'attribuzione del premio di produttività", è da considerarsi sia requisito di accesso che criterio per l'attribuzione del punteggio per la definizione della graduatoria;
- b) Art. 17, comma 2, lett. f) - Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria D e C: € 17.100,00 su base annua.

Il predetto importo - per l'anno 2007 - viene così ripartito:

- € 2.500,00 cad. su base annua per i Responsabili di area che non sono incaricati di posizione organizzativa (3) = € 7.500,00;
- € 2.000,00 cad. su base annua per i Responsabili di area territoriale (2) = € 4.000,00;
- € 1.600,00 cad. su base annua per ogni Responsabile unità operativa territoriale (2) = € 3.200,00;
- € 1.300,00 su base annua per il Responsabile di Segreteria;
- € 1.100,00 su base annua per l'Agente Contabile/Economo;



Le eventuali economie realizzate sul fondo predetto vengono destinate ad incrementare il fondo per la produttività collettiva;

- c) Art. 17, comma 2, lett. c) - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa: € 27.723,86 su base annua.

Il fondo è destinato alla corresponsione degli importi per n. 1 incaricato di posizione organizzativa dal momento che i 3 responsabili di posizione organizzativa di nuova nomina sono stati incaricati in data 31/12/07.

Le eventuali economie realizzate nell'anno sono portate in aumento delle risorse stabili per la retribuzione del personale incaricato di posizione organizzativa per gli anni 2008 e 2009 per un importo massimo di € 7.921,30. Il restante importo in avanzo per € 5.600 viene destinato ad incrementare il fondo per la produttività collettiva;

Le risorse stabili da destinare al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa per l'anno 2008 (n. 4 Responsabili di Area incaricati) sarà pari ad € 28.405,12 (uguale all'anno 2006);

- d) Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità rischio, turno, ecc: € 3.600,00 per le categoria A e B.

Le eventuali economie realizzate nell'anno vengono destinate ad incrementare il fondo per la produttività collettiva dello stesso anno;

- e) Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto quota b): € 23.516,05.

Le eventuali economie realizzate vengono destinate ad incrementare il fondo per la produttività collettiva;

- f) Art. 17, comma 2, lett. a) - Produttività collettiva: € 32.440,53 la cui erogazione avverrà con i criteri definiti in questo stesso contratto decentrato + € 1.850,00 per il progetto "Miglioramento gestione tutele".

2. CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE E/O COLLETTIVA DELLA PRODUTTIVITÀ COLLEGATA AD OBIETTIVI COMUNI.

Il sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica triennale, nei PEG assegnati al centro di responsabilità secondo il modello "Allegato A" al contratto decentrato 2000/2001 con eventuali piccole correzioni per renderlo adeguato ai profili professionali attualmente presenti in Consorzio; i servizi e gli uffici definiranno i piani di attività, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti previa informazione alle RSU ed alle OO.SS..

Le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto nel PEG per numero e categoria.



Per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri contenuti negli allegati A e C al contratto decentrato 2000/2001, ovvero la valutazione del Responsabile ex art. 6 del CCNL - ordinamento.

La valutazione dei dipendenti verrà effettuata dal Responsabile di Area, in accordo con il Dirigente di riferimento, avvalendosi, se presente, del Responsabile/Coordinatore del servizio o ufficio cui appartiene il soggetto da valutare, secondo i criteri stabiliti dal presente accordo.

Tutta l'attività, anche se finalizzata al miglioramento della produttività e dei servizi, deve essere svolta durante il normale orario di lavoro, salvo progetti specifici concordati in sede di contrattazione decentrata.

Si precisa che la valutazione individuale riguarda le prestazioni e non le caratteristiche delle persone ed è rapportata ai risultati complessivi dell'Ente ed a quelli del gruppo di riferimento, tenendo conto dell'apporto e delle prestazioni del dipendente.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal Dirigente di riferimento per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

L'Ente verifica, in corso d'opera, lo stato di attuazione del piano degli obiettivi proponendo al Consiglio di Amministrazione, in sede di variazione di PEG, eventuali modifiche, variazioni od integrazioni del piano degli obiettivi.


Nel mese di ottobre, successivamente all'approvazione della "Ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi", di cui all'art. 193, comma 2, del D.lg. 267/00 e s.m.i., si procede alla verifica, in sede di "Conferenza di consorzio", del grado di conseguimento degli obiettivi raggiunti nel complesso della struttura operativa e nelle singole aree.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al servizio/azione di riferimento in modo chiaro e completo. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e sono trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile di area.



Durante l'anno, verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione.

Il budget di produttività assegnato al personale dell'Ente viene ripartito in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel complesso della struttura operativa e nelle singole aree (Relazione Previsionale e Programmatica) in rapporto al grado di realizzazione degli obiettivi seguendo i seguenti criteri:

SP ON ET  CP

		Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
Compiti Obiettivi istituzionali specifici	/ Peso attribuito al compito / e obiettivo	Non avviato		Avviato		Raggiunt o
Ob. 1	X %					
Ob. 2	Y %					
Ob. x	Z %					
Totale compiti / obiettivi	50%					

A ciascun dipendente viene assegnato un punteggio, che posto pari a 500 il limite massimo, viene rapportato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel complesso della struttura operativa e nelle singole aree.


Il punteggio attribuito al singolo dipendente determinerà l'erogazione percentuale del budget individuale:

DA	A	% BUDGET
100	200	10 %
201	300	50 %
301	400	75 %
401	500	100 %

Il fondo destinato alla Produttività sarà suddiviso utilizzando i seguenti parametri di categoria:

CATEGORIA	PARAMETRO
A, B1	110
B3	122
C	134
D1	154
D3	196

E la percentuale ottenuta con i punteggi, sarà calcolata sulla quota individuale ottenuta dalla parametrizzazione.





Il premio individuale verrà decurtato proporzionalmente di una quota per ogni giorno di assenza del dipendente con una franchigia di 30 giorni. Le economie dovute alle detrazioni per le assenze vengono ridistribuite tra i dipendenti del consorzio.

Si precisa che, al fine della determinazione della quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono da considerare presenze in servizio e non comportano valutazione da parte dei Responsabili di Area:

- ✚ Permessi retribuiti al 100%;
- ✚ Infortuni per cause di servizio;
- ✚ Congedo obbligatorio per maternità;
- ✚ Permessi per motivi sindacali non a tempo pieno;
- ✚ Recuperi di lavoro straordinario;
- ✚ Ferie.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo. La quota di produttività viene invece corrisposta nelle ipotesi di cui all'art. 47 del CCNL del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22/1/2004.




3. RINVIO

Per quanto non previsto e/o modificato dal presente accordo si confermano le regole e le disposizioni di cui al contratto decentrato del 2000/2001 e del contratto decentrato degli anni 2002/2003/2004/2005 e 2006.


Le parti concordano di incontrarsi per la verifica dell'attuazione del presente accordo entro il 31/03/09.

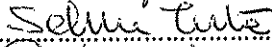
Orbassano li

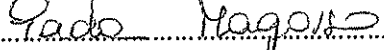
Letto, confermato e sottoscritto.


Cristina Pukly 

Sara Zammarano.....

Egidia Rota 

Sabrina Testa 

Paola Magosso 

Giovanni Quartarone - CISL 

Daniele Zangrossi - CGIL