

"Biellese, Vercellese, Casalese"

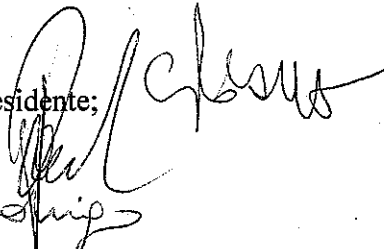
CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO AZIENDALE
2011

A.T.O. n.2
Piemonte

Il giorno 30 del mese di maggio dell'anno 2011 alle ore 10.00, nella Sala riunioni dell'Autorità d'Ambito n° 2 con sede in Vercelli via Carducci 4, si sono riuniti le Organizzazioni Sindacali Territoriali, la R.S.U. Aziendale e l'Amministrazione, rappresentati rispettivamente da:

➤ **delegazione di parte pubblica:**

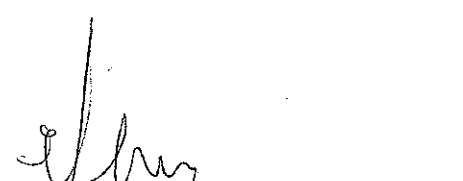
- Geom. Carlo ROBUTTI con funzioni di Presidente;
- Dott. Piero Gaetano VANTAGGIATO;
- Ing. Nadia FEDRIGO;



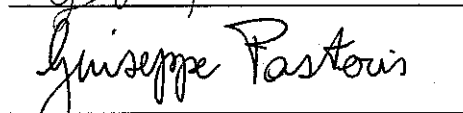
all'uopo formalmente autorizzata a trattare su quanto indicato nel presente contratto con decreto del Presidente dell'Autorità d'Ambito, atto n. 32 del 16/05/2011

➤ **delegazione sindacale:**

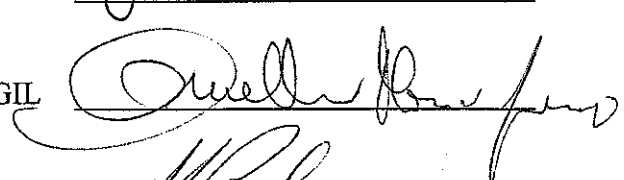
RSU



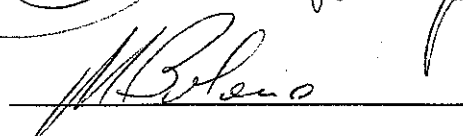
Organizzazione Sindacale Territoriale CISL



Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL



Organizzazione Sindacale Territoriale UIL



STIPULANO

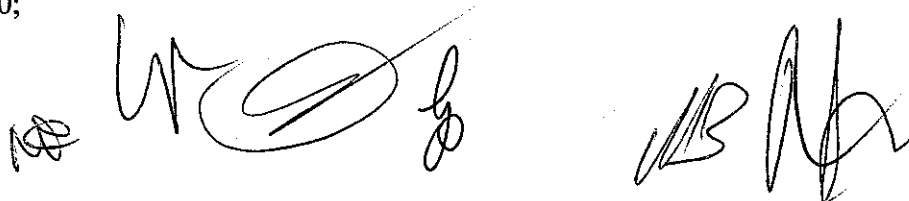
il seguente contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2011, ai sensi dell'art. 40 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 4 del C.C.N.L. del comparto regioni ed autonomie locali del 22.1.2004, acquisito il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito del decreto presidenziale n. 32 del 16/05/2011 con il quale è stata autorizzata la definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente da parte della delegazione trattante di parte pubblica

Art.1 Disciplina delle risorse decentrate

1. L'autorità d'Ambito, con contratto decentrato integrativo stipulato in data 31/03/2010, ha costituito il fondo di salario accessorio a valere per l'anno 2010.
2. Tale contratto è stato integrato con relativa appendice sottoscritta tra le parti in data 30 maggio 2011.
3. Con deliberazione n. 340 del 23/02/2011 è stato approvato il documento programmatico di Bilancio contenente:
 - il Piano programma e bilancio pluriennale di previsione per il triennio 2011/2013;
 - il Bilancio preventivo economico per l'esercizio 2011, redatto in conformità allo schema di bilancio approvato con D.M. 26 aprile 1995;
 - il Piano operativo di gestione, documento del Bilancio preventivo economico 2011;
 - il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Con il citato documento sono state altresì allocate le risorse finanziarie da destinare al fondo salario accessorio del personale dipendente.

4. Rilevato che l'art.9, comma 2-bis, del D.L. n.78/2010, convertito nella L.122/2010, prevede che a decorrere dal 01.01.2011 e sino al 31.12.2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amm.ni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;



5. L'ammontare del fondo destinato per l'anno 2011 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta definito nell'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato.

Art. 2

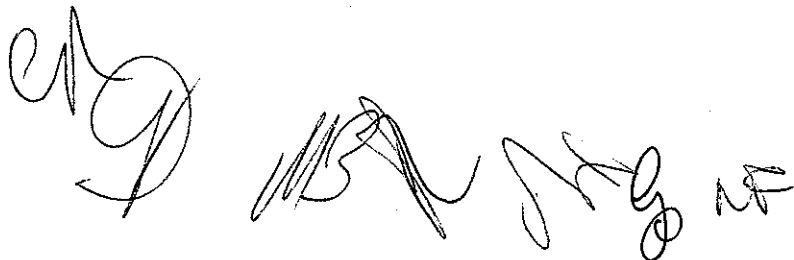
Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 2011, in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, sono previste le seguenti risorse: € 47.095,69 così articolate:

- Responsabile servizio amministrativo – finanziario (Cat. D6): Indennità di posizione e Indennità di risultato € 19.200,00 con incarico di alta professionalità assegnato in relazione all'internalizzazione della gestione della contabilità fiscale, bilancio e attività amministrativo-finanziaria.
- Responsabile servizio tecnico – controllo (Cat. D5): Indennità di posizione e Indennità di risultato € 15.493,69
- Responsabile servizio tecnico – pianificazione (Cat. D4): Indennità di posizione e Indennità di risultato € 12.402,00

L'indennità di risultato verrà erogata ad avvenuta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del nucleo di valutazione.

2. Le retribuzioni di posizione e risultato, nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo, sono applicate secondo le modalità ed i criteri di valutazione di cui in appresso con la relativa graduazione delle funzioni.
3. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è biennale, a valere per gli anni 2012-2013 salvo eventuali modifiche nell'organizzazione della struttura dell'Ente. La corresponsione dell'indennità di risultato avviene secondo la disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.



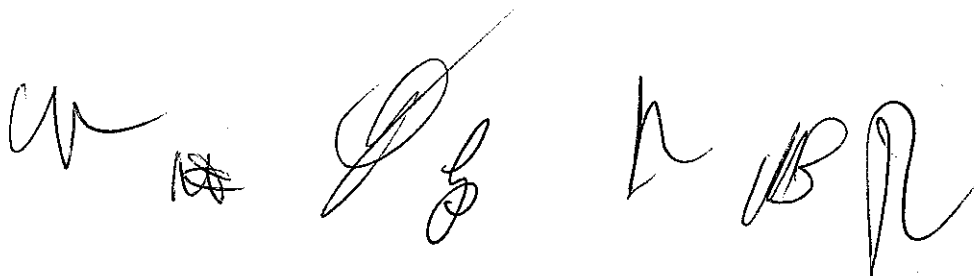
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 3 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per ogni evento morboso).

Modalità e criteri per l'istituzione e l'individuazione delle Aree di posizione organizzativa

Con provvedimento del Direttore vengono istituiti ed individuati il numero e la tipologia di posizioni organizzative per ogni area in cui si articola l'Ente, con l'obiettivo di definire la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione degli obiettivi previsti.

Attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa

1. La competenza ad attribuire gli incarichi di posizione organizzativa, è del Direttore.
2. Nell'attribuzione degli incarichi, si terrà conto:
 - dei requisiti culturali e professionali (titoli di studio, abilitazioni, diplomi di specializzazione, corsi di formazione specifica, ecc.);
 - dell'esperienza professionale (responsabilità attribuite, attività svolte nello stesso settore od analogo);
 - dell'attitudine e capacità professionale (valutazione delle attività svolte tenendo conto dei criteri di capacità di direzione ed organizzazione, nonché di raggiungimento dei risultati richiesti).
3. Il Direttore può affidare un ambito autonomo di competenze ad esso assegnato, delegando espressamente, ai sensi dell'art. 17 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come introdotto dall'articolo 2 della Legge 15 luglio 2002, n. 145, la competenza :
 - a) per l'attuazione dei progetti e delle gestioni assegnate, anche mediante delega all'adozione dei relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando altresì i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
 - b) di direzione, coordinamento e controllo dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
 - c) di gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri servizi e/o uffici.



In tal caso il Direttore provvede alla formalizzazione della delega di cui al precedente comma, mediante atto scritto e motivato, nel quale devono essere specificati:

- ⇒ il destinatario della delega e le giustificazioni organizzative della stessa;
- ⇒ le funzioni oggetto di delega;
- ⇒ i termini temporali entro i quali le funzioni delegate potranno essere esercitate.

Al fine di realizzare gli obiettivi previsti nell'atto di conferimento dell'incarico, nonché quelli eventualmente previsti nella disposizione di delega, all'incaricato compete :

- a) l'organizzazione e la gestione delle risorse umane assegnate, comprensiva della valutazione del personale per la corresponsione dei compensi correlati al merito ed all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera;
- b) l'assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità e per i quali siano previsti compensi determinati.

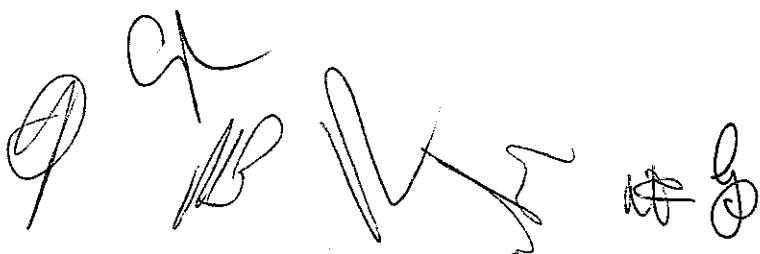
I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza ed emanano provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati, e di cui sono responsabili.

I titolari di posizione organizzativa di cui al presente articolo, sono chiamati a rispondere del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, garantendo che siano adeguate alle aspettative, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

Responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa di cui all'art. 20 del Regolamento di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi

Possono essere istituite, con provvedimento del Direttore, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;



- b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e/o specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
- c. lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Per tale finalità essi :

- a) organizzano le risorse umane assegnate, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti;
- b) propongono al dirigente la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera; nonché la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale.

I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza e, in caso di espressa indicazione del direttore nell'atto di conferimento dell'incarico, emanano provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati.

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

La graduazione economica dei valori di posizione di ogni singolo incarico organizzativo viene disposta con provvedimento del Direttore, sentito il Nucleo di Valutazione, mediante ragguaglio ai criteri di pesatura.

Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

Gli incarichi relativi alle posizioni di cui sopra vengono conferiti per un periodo massimo non superiore a 5 anni.

Tali incarichi, possono essere affidati solamente a personale classificato nella categoria "D" e potranno essere rinnovati con le stesse modalità

La revoca dell'incarico è disposta, con atto scritto e motivato, dallo stesso Direttore che lo ha conferito. La revoca dell'incarico viene disposta:

- prima della scadenza, in relazione ai mutamenti organizzativi;
- prima della scadenza, in seguito a specifico accertamento dei risultati negativi.



- a seguito di accertamento di risultati negativi.

Prima della definitiva formalizzazione della revoca, conseguente all'accertamento di risultati negativi, il Direttore, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato assistito eventualmente da persone di sua fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Del contraddittorio, previa autorizzazione del dipendente interessato, verrà data idonea e preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Valutazione periodica

I risultati delle attività svolte dagli incaricati dell'area delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale.

La valutazione dei risultati deve tenere conto dell'attività dell'incaricato in relazione agli obiettivi assegnati e alle capacità. La valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo criteri individuati dal Nucleo stesso.

La corresponsione della retribuzione di risultato, nei limiti economici di cui all'atto di affidamento, verrà effettuata, salvo i casi di valutazione negativa, proporzionalmente al punteggio conseguito.

Art. 3

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato a:
 - a) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
 - b) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi istituzionali (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
 - c) coinvolgere tutto il personale dipendente, fatta eccezione del personale incaricato di P.O.;
 - d) attivare specifici progetti obiettivo.
2. Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono individuate nell'allegato B;
3. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e



dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, al merito, all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale e al livello professionale del dipendente (categoria di appartenenza), in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.

5. L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti ed alla progressione orizzontale.

La somma massima erogabile per dipendente, non potrà superare la quota della base costitutiva del fondo pari ad una mensilità della retribuzione lorda.

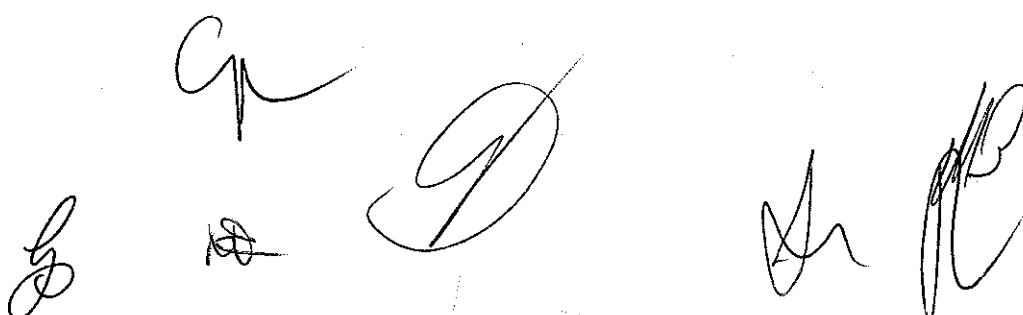
6. La liquidazione effettiva del compenso dovrà avvenire entro il 31/12/2011, in considerazione della soppressione delle Autorità d'Ambito.

7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 4 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom half of the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

ALLEGATO A

Risorse decentrate 2011

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2006 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL.

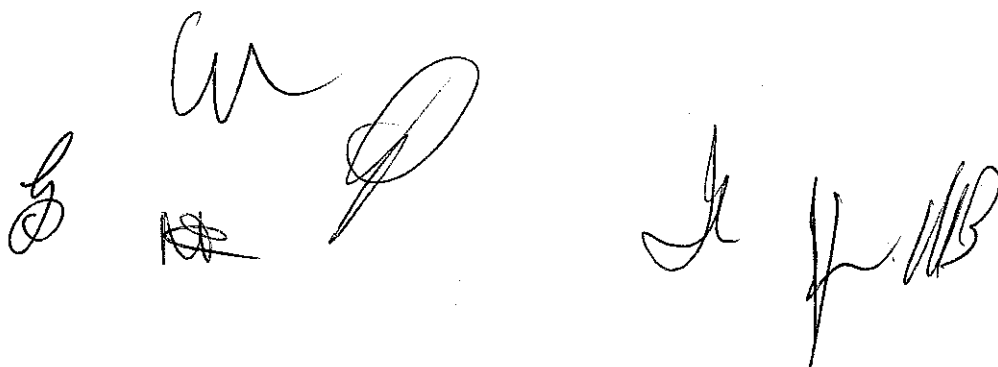
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004)

	Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività. ANNO 2011	
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2006, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004. FONDO ANNO 2006 consolidato	€ 52.167,74
1.b	Consolidamento n. 2 unità di personale a tempo indeterminato (2008)	€ 2.319,67
1.c	Consolidamento n. 2 unità di personale a tempo indeterminato (2009)	€ 3.764,86
1.d	Consolidamento n. 1 unità di personale a tempo indeterminato (2010)	€ 1.802,08
1.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL del	€ 6.200,00



	01.04.1999 per l'attivazione di nuovi servizi	
2	SOMME NON UTILIZZATE	
2.a	Economie fondo 2010	€ 12.569,88
	TOTALE FONDO 2011	€ 78.824,23

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures: a stylized 'G', a signature that appears to be 'M', and a signature that looks like 'P'. On the right side, there are two more signatures: one that looks like 'J' and another that is more complex, possibly 'F' followed by 'MB'.

ALLEGATO B

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2011 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Posizione di anzianità	€ 323,05
Indennità di comparto	€ 4.286,40
Progressione economica orizzontale per gli anni precedenti	€ 12.050,03
Compenso per particolari responsabilità (*)	€ 3.700,00
Retribuzione di posizione e di risultato	€ 46.062,19
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 6.912,86
TOTALE	€ 73.334,50

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, comprese le economie derivanti dal fondo per il lavoro straordinario, verranno destinate con separato accordo, entro il 31/12/2011, in considerazione della soppressione delle Autorità d'Ambito.

(*) L'utilizzo del fondo responsabilità trova copertura anche per l'assegnazione per l'anno 2012, salvo eventuali modifiche nell'organizzazione della struttura dell'Ente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several initials, including 'AB' and 'A'. On the right, there are more initials, including 'R' and 'G'.


CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

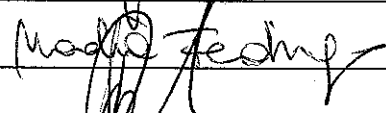
Parte Pubblica:

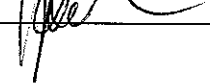
Geom. Carlo ROBUTTI

Ing. Nadia FEDRIGO

Dott. Piero Gaetano VANTAGGIATO

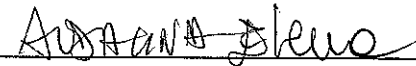






Delegazione Sindacale:

1) RSU






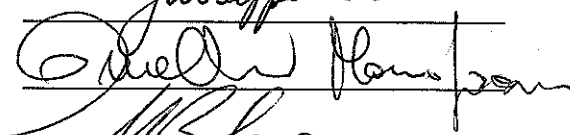
2) Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali:

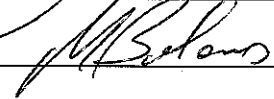
F.P. C.I.S.L.

~~FP~~ CGIL

VIL FPL







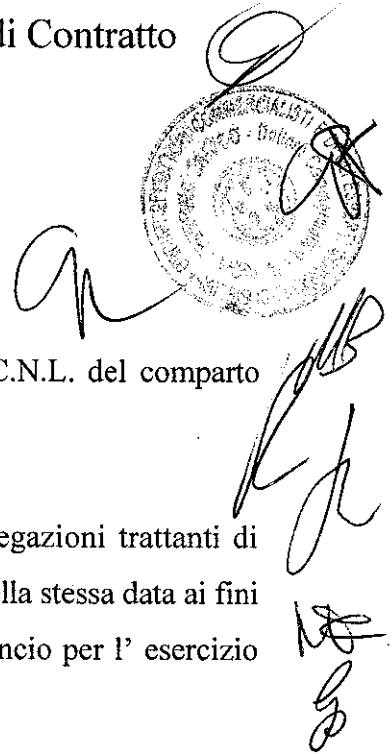
Vercelli, 30/05/2011

AUTORITÀ' D'AMBITO N. 2 "BIELLESE, VERCELLESE, CASALESE"

Sede in Via Carducci n. 4 - 13100 VERCELLI

"Relazione del Revisore Unico del Conto sull'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo"

IL REVISORE UNICO DEL CONTO
dell'Autorità d'Ambito n. 2 Piemonte



VISTO gli art. 40 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e l'art. 4 del C.C.N.L. del comparto regioni ed autonomie locali del 22.1.2004 ;

VISTA l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo definita dalle Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale nella seduta del 4 maggio 2011, trasmessami nella stessa data ai fini del controllo della compatibilità della stessa con gli stanziamenti di bilancio per l' esercizio 2011;

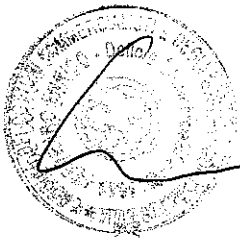
VISTE le risultanze del bilancio preventivo 2011 nel quale sono state allocate alla voce B 9 "Spese per il personale" le risorse finanziarie da destinare al fondo salario accessorio del personale dipendente nella misura di euro 73.334,50 così suddivisi:

- Voce B 9 a) "Stipendi dipendenti": € 62.721,64 relativamente a posizioni di anzianità, indennità di comparto, progressioni economiche, retribuzioni di posizione ed indennità di risultato;
- Voce B 9 g) "Contrattazione decentrata": € 10.612,86 relativamente a compensi per particolari responsabilità e incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi;

COMUNICA E CERTIFICA

Che i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all'anno 2011, pari ad euro 78.824,23 comprensivi delle economie derivanti dal fondo per l'anno 2010, così come evidenziati nell'ipotesi di contrattazione sopra menzionata, risultano compatibili con il bilancio redatto per il medesimo esercizio.

Vercelli, 13 aprile 2011 .



DB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark