

ACCORDO DECENTRATO

tra

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP	nella persona di	Dante Ajetti
CISL FPS	nella persona di	Roberto Loiacono
UIL FPL	nella persona di	Michele Acconciaioco
CSA	nella persona di	Maria Giangualano

e

Agenzia per la Mobilità Metropolitana nelle persone di

Mauro Loverier Direttore dell' Agenzia

Laura Pagnini Consulente Agenzia

Torino, 18 luglio 2005

ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNI 2005 E 2006 E SULLE MODIFICHE AL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte I. Risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane “risorse decentrate” a valere per gli anni 2005-2006

Le risorse destinate all’incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (art. 15 CCNL 1/4/1999 e s.m.i.) sono determinate annualmente dall’amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

Con la sottoscrizione dell’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 3 giugno 2004 sono state individuate, per la prima volta, trattandosi di ente di nuova costituzione, le “risorse decentrate” per un ammontare di € 138.550,00 con riferimento al personale presente ed al piano assunzione 2004 – stralcio approvato dal Consiglio d’Amministrazione il 26/05/2004.

Il Contratto, per la dinamicità che caratterizza la costruzione dell’assetto organizzativo dell’Agenzia e del conseguente reclutamento delle risorse umane, è stato strutturato come contratto-stralcio, prevedendosi con successivi ed ulteriori atti l’integrazione delle risorse decentrate “stabili” in misura proporzionale alle nuove assunzioni di personale con rapporto di lavoro subordinato destinate alle nuove attività o all’incremento delle attività in corso (art. 9 co. 3 CCDI 2004).

Il Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia, con deliberazione n. 3 del 3/12/2004, ha approvato il secondo stralcio al piano assunzioni 2004 portando a compimento il piano annuale delle assunzioni in conformità alla nuova dotazione organica.

Per quanto sopra l’importo delle “risorse stabili” è parzialmente rideterminato in € 266.736,12 tenendo conto che:

- le risorse che finanziano gli istituti che dispiegano effetti perduranti nel tempo sono riproporzionate per le sole unità di personale con contratto a tempo indeterminato; per le unità di personale titolari di contratto di formazione e lavoro, la ridefinizione delle relative risorse è rimandata all’eventuale atto di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- le risorse necessarie al finanziamento delle retribuzioni di posizioni organizzative e per alte specializzazioni, con le relative retribuzioni di risultato, sono incrementate per l’importo necessario al finanziamento di tre ulteriori posizioni organizzative retribuibili nel limite previsto dall’art. 10 del CCNL 31/03/1999;
- le risorse necessarie al finanziamento dei compensi per l’esercizio di specifiche responsabilità affidate a personale di cat. D che non siano titolari di P.O sono riproporzionate per un valore pari al finanziamento di ulteriori 5 indennità;
- le risorse necessarie al finanziamento del lavoro straordinario, dell’indennità di comparto e del compenso incentivante sono rideterminate in proporzione al personale previsto in dotazione organica al quale si applicano i predetti istituti.

Considerato che i tempi per il completamento del piano assunzione sono incerti dati i vincoli disposti dalle Leggi Finanziarie dello Stato e comunque prevedibilmente non definibili prima dell’anno 2006, la parziale rideterminazione delle risorse stabili in € 266.736,12 vale a decorrere da tale anno.

Con riferimento all’anno 2005, il fabbisogno di spesa necessario al finanziamento del fondo risorse decentrate, tenendo conto della consistenza del personale in servizio ed in corso di assunzione, è definito congruo in € 189.344,47.

Rispetto al fondo 2004 vi è una differenza di € +50.794,47 interamente finanziata mediante l'utilizzo delle "risorse decentrate variabili" consistenti nelle "somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario" le quali, ai sensi dell'art. 17 co. 5 del CNL 1/4/1999, "sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo". Tale importo è pari ad € 103.653,15.

Le parti concordano sui criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie descritti nelle seguenti tabelle:

Fonte normativa		Istituto	Fondo 2005 ¹
Art.	Da CCNL		
Art. 17,co.2,lett.b)	01/04/1999	Incremento tabellare (progressione orizzontale)	€ 21.188,45
Art. 34	22/01/2004		
Art. 17, co.2, lett.c)	01/04/1999	Retribuzione posizioni organizzative e alte specializzazioni	€ 83.645,68
Art. 10	22/01/2004		
Art. 17, co.2, lett.c)	01/04/1999	Retribuzione risultato posizioni organizzative e alte specializzazioni	€ 22.511,42
Art. 10	22/01/2004		
Art. 38	14/09/2000	Lavoro straordinario	€ 7.348,69
Art. 33 CCNL 2004		Indennità di comparto	€ 10.518,40
Art.17,co.2,lett.f)	01/04/1999	Compensi per:	€ 14.000,00
Art. 36, co.1	22/01/2004	-esercizio di compiti di specifiche responsabilità da parte del personale cat. B, C;	
		-specifiche responsabilità affidate a personale cat D che non risulti incaricato di posizioni organizzative	
Art. 36, co.2	22/01/2004	Compensi per :	€ 300,00
		-specifiche responsabilità del personale cat. B , C e D attribuite con atto formale derivanti da particolari qualifiche	
		-compiti di responsabilità e funzioni affidati agli addetti a particolari mansioni	

¹ Il fondo comprende le risorse destinate al finanziamento dei progetti di formazione lavoro (art. 3 co. 11 CCNL 14/09/2000) per i lavoratori con rapporto di formazione e lavoro attualmente in forza (n. 1 unità cat. C) o in fase di prossima assunzione (n. 3 unità cat. D): € 10.637,87 per i compensi incentivanti; € 3.202,63 per il lavoro straordinario ed € 2.418,00 per l'indennità di comparto.

Fonte normativa		Istituto	Fondo 2005 ¹
Art.	Da CCNL		
Art. 17, co. 2 a)	01/04/1999	Compensi incentivanti	€ 29.831,82
Art. 37	22/01/2004		
TOTALE FABBISOGNO 2005			€189.344,47
RISORSE STABILI			€138.550,00
RISORSE VARIABILI (somme non corrisposte dal fondo 2004)			€103.653,15
TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2005			€292.997,62

Fonte normativa		Istituto	Fondo 2006 ² (risorse stabili)
Art.	Da CCNL		
Art. 17,co.2,lett.b)	01/04/1999	Incremento tabellare (progressione orizzontale)	€ 46.000,27
Art. 34	22/01/2004		
Art. 17, co.2, lett.c)	01/04/1999	Retribuzione posizioni organizzative e alte specializzazioni	€ 109.468,52
Art. 10	22/01/2004		
Art. 17, co.2, lett.c)	01/04/1999	Retribuzione risultato posizioni organizzative e alte specializzazioni	€ 28.967,13
Art. 10	22/01/2004		
Art. 38	14/09/2000	Lavoro straordinario	€ 11.981,33
Art. 33 CCNL 2004		Indennità di comparto	€ 14.031,60
Art.17,co.2,lett.f)	01/04/1999	Compensi per:	€ 16.000,00
Art. 36, co.1	22/01/2004	-esercizio di compiti di specifiche responsabilità da parte del personale cat. B, C;	
		-specifiche responsabilità affidate a personale cat D che non risulti incaricato di posizioni organizzative *	
Art. 36, co.2	22/01/2004	Compensi per :	€ 300,00

² Il fondo comprende le risorse destinate al finanziamento dei progetti di formazione lavoro (art. 3 co. 11 CCNL 14/09/2000) per i lavoratori con rapporto di formazione e lavoro attualmente in forza (n. 1 unità cat. C) o in fase di prossima assunzione (n. 3 unità cat. D): € 10.637,87 per i compensi incentivanti; € 3.202,63 per il lavoro straordinario ed € 2.418,00 per l'indennità di comparto.

Fonte normativa		Istituto	Fondo 2006 ² (risorse stabili)
Art.	Da CCNL		
		-specifiche responsabilità del personale cat. B , C e D attribuite con atto formale derivanti da particolari qualifiche	
		-compiti di responsabilità e funzioni affidati agli addetti a particolari mansioni	
Art. 17, co. 2 a)	01/04/1999	Compensi incentivanti	€ 39.987,28
Art. 37	22/01/2004		
TOTALE RISORSE STABILI A VALERE ANNO 2006			€266.736,12

Parte II. Modifiche al vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Con il CCDI del 2004, sono stati individuati i criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (art. 11.1), ed è stato disciplinato il procedimento di valutazione ai fini della corresponsione del compenso incentivante (art. 14.2). Entrambe le materie hanno in comune la valutazione della prestazione del dipendente che, stante il testo contrattuale, avviene in due fasi distinte.

Si ritiene che tali fasi possano essere riunite in un unico momento valutativo con carattere permanente in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale (art. 6 CCNL 31/03/1999).

Pertanto, al Contratto Decentrato del 2004 vengono apportate le seguenti modifiche:

a) L'art. 11.1. "Criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente è sostituito dall'art. 11 bis " Sistema di valutazione permanente in applicazione dell'Art. 6 del CCNL 31/03/1999".

Art. 11 bis. Sistema di valutazione permanente in applicazione dell'Art. 6 del CCNL 31/03/1999.

1. L'Ente nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
2. Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Ente alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.
3. La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Specializzazione e dirigente) ove esistenti.
4. I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:
 - a. prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte
 - b. soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
 - c. grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;

d. iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.

5. I fattori sono declinati nel seguente modo:

FATTORI	VALUTAZIONE	Punteggio
Prestazione	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Soluzione dei problemi	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Iniziativa personale	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Valutazione individuale		Σ dei punteggi

6. In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:

punteggio da 14 a 16	FASCIA 1 [^]
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2 [^]
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3 [^]
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4 [^]

7. La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

b) Dopo l'Art. 11 bis è inserito l'art. 11 ter:

Art. 11 ter. Progressioni economiche orizzontali.

1. Le progressioni economiche nella categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nello specifico fondo previsto per l'anno di riferimento, all'interno delle singole aree in cui sono organizzati i servizi secondo le specifiche caratteristiche delle mansioni e dei processi lavorativi dell'Ente.

I criteri e il metodo di individuazione degli aventi titolo sono:

a) l'esperienza professionale (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza): è attribuito un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di esperienza professionale raggiunto;

- b) la complessità di mansione (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento): è attribuito un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di complessità dell'attività svolta;
- c) l'esito della valutazione permanente di cui al precedente art. 11 bis: concorrono alla progressione i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione classificata in prima o seconda fascia nei due anni precedenti. La media del punteggio ottenuto nei due anni precedenti è moltiplicata per 0,625. Essendo l'Ente di nuova costituzione, in via transitoria, per le progressioni che saranno eventualmente attivate nel 2005 il criterio si applica alla valutazione individuale ottenuta nel corso del 2004.

I punteggi ottenuti a seguito dell'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) b) e c) sono sommati tra di loro. Partecipano alla progressione coloro che hanno ottenuto un punteggio superiore a 27. Per tali soggetti è stilata una graduatoria che viene utilizzata per individuare gli aventi titolo alla progressione. A parità di punteggio prevale il soggetto che abbia ottenuto un punteggio maggiore nell'ambito della valutazione permanente (lett. c).

2. La valutazione dei criteri relativi all'esperienza professionale ed alla complessità di mansione è effettuata dal direttore generale a seguito di un colloquio con il dipendente interessato.

c) L'art. 14 è sostituito con il seguente:

Art. 14 Produttività collettiva e miglioramento dei servizi.

1. Il fondo è finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente ed il miglioramento organizzativo continuo attraverso erogazione di premi ai dipendenti, anche con contratto a tempo determinato (compresi i titolari di contratto di formazione e lavoro). Conseguentemente il fondo medesimo è strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

2. Il Direttore generale, tenuto conto delle compatibilità economiche generali dell'Ente e dei criteri di ripartizione del Fondo concordati, fissa annualmente l'importo del premio individuale massimo per ciascuna categoria.

Il premio individuale da attribuire a ciascun dipendente è calcolato sull'importo massimo del premio, come sopra definito, in funzione dei seguenti fattori:

- per il 40% in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.
- per il 60% in relazione al punteggio complessivo ottenuto con il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis.

3. La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica del direttore generale o del direttore d'Area competente, sentiti i dirigenti competenti ove esistenti.

4. La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

5. L'importo del premio da corrispondere è proporzionato per tutti i dipendenti in relazione ai mesi di vigenza del rapporto di lavoro. Le frazioni di mese sono prese in considerazione arrotondando all'unità i periodi superiori a 15 giorni, allo zero per i periodi inferiori.

6. La funzione di calcolo per l'attribuzione del premio è la seguente:

$$premio_i = \frac{\sum g_i * 0,40 + \left(\frac{\sum p_i}{16} \right) * 0,60}{12} * m_i$$

dove:

- g_i il grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo risultante dalla scheda obiettivi di cui al precedente comma 3;
- p_i è il punteggio ottenuto dal soggetto *iesimo* per ciascuno dei fattori di valutazione del sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis comma 5;
- m_i sono i mesi di servizio del soggetto *iesimo*.

Parte III. Rideterminazione del valore nominale del buono pasto

Con il CCDI 2004 (art. 16), l'Agenzia ha definito il valore nominale del buono pasto sostitutivo del servizio mensa in € 5,16 utilizzando come parametro il valore del buono riconosciuto dal Comune di Torino ai propri dipendenti.

Nel corso del 2005, nell'ambito delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale (art. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000), il Comune di Torino ha riconosciuto ai propri dipendenti un buono pasto dal valore di € 6,60.

L'Agenzia ritiene di ricondurre il valore nominale del buono pasto riconosciuto ai propri dipendenti allo stesso valore di quello riconosciuto ai dipendenti del Comune di Torino: € 6,60. L'adeguamento ha effetto a decorrere dal 1/9/2005.

Parte IV. Norme conclusive.

Le disposizioni del presente Accordo integrano e modificano le disposizioni contenute nel CCDI stipulato in data 3/06/2004 tra l'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e le OO.SS.

Resta fermo che il periodo di vigenza del CCDI del 3/6/2004 concerne il periodo di vigenza del CCNL stipulato in data 22/01/2004 e produce i suoi effetti sino alla stipulazione del successivo CCDI.

La validità del presente Accordo è subordinata all'approvazione degli organi dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana, secondo le disposizioni regolamentari proprie dell'ente pubblico.

Torino, li 18 luglio 2005

Per l'Agenzia, come da deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 12/7 del 12/12/2003

Direttore dell'Agenzia - Mauro Loverier

Consulente Agenzia - Laura Pagnini

Per le OOSS

_____ - FP CGIL

_____ – CISL FPS

_____ – FPL UIL

_____ - CSA