

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA PER LA MOBILITA' METROPOLITANA – ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICA 2009

tra

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP nella persona di

Dante Ajetti

CISL FPS nella persona di

Gaetano Calandra

UIL FPL nella persona di

Michele Acconciaioco

CSA nella persona di

Maria Giangualano

e

Agenzia per la Mobilità Metropolitana nella persona di

Cesare Paonessa Direttore f.f. dell'Agenzia

Torino 23/02/2010

ART. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI), disciplina le modalità di utilizzo delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2009.
2. Le disposizioni del presente contratto, si applicano a tutto il personale a tempo determinato o indeterminato (escluso il personale dirigente) dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana.
3. Il presente CCDI, salvo successiva contrattazione, costituisce il parametro con cui disciplinare le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010.
4. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali (collettive nazionali e decentrate) vigenti.

ART. 2
RIDEFINIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, "risorse decentrate stabili", sono state determinate, a valere dal 2006, in € 266.736,12¹. Tali risorse sono state quantificate in relazione alla dotazione organica dell'Agenzia.
2. Con il CCDI sottoscritto il 30/06/2008, le parti hanno dato atto che la legge finanziaria 2006 (art. 1 comma 198 della L. 266/2005) e le successive leggi finanziarie, imponendo limiti alle assunzioni di personale presso l'Agenzia, hanno reso sovradimensionate "le risorse decentrate stabili". In relazione alla parziale copertura della dotazione organica dell'Agenzia, è risultato opportuno ridurre di circa il 10% l'importo delle risorse decentrate stabili. L'ammontare delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 2004, come definito al precedente comma 1 è stato pertanto ridotto, a valere dal 2006, di € 26.241,91 risultando pari ad € 240.494,21.
3. Il CCDI del 30/06/2008 ha, peraltro:
 - a. riservato alle parti la possibilità di riportare al precedente livello l'ammontare delle risorse stabili in relazione alla progressiva copertura della dotazione organica;
 - b. previsto che le risorse decentrate stabili, potranno essere incrementate in relazione all'applicazione dell'art. 8 (incrementi delle risorse decentrate) del CCNL del personale non dirigente del comparto Regioni e autonomie locali quadriennio 2006-2009, biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 28/02/2008².
4. Le parti, anche in relazione all'ammontare delle risorse di cui al successivo comma 6, danno atto che per l'anno 2009 non sussistono esigenze finanziarie per cui sia necessario adottare i provvedimenti di cui al precedente comma 3, lett. a) e b). Si conferma inoltre, anche per l'anno 2009, la riduzione di € 26.241,91 delle risorse decentrate stabili.

¹ Accordo decentrato sottoscritto il 18/07/2005.

² CCNL 2006-2009 - Art. 8:

1. Gli enti, relativamente al biennio economico 2006-2007, in coerenza con il quadro normativo delineato dall'art.1, comma 557, della legge n. 27 dicembre 2006, n.296, integrano le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa nelle misure, con le modalità e nel rispetto delle condizioni e dei requisiti di seguito indicati. Le disposizioni del presente articolo non possono in alcun caso essere applicate dagli enti, in mancanza delle condizioni e dei requisiti previsti.

2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.

La stima di tali risorse per l'Agenzia per la Mobilità Metropolitana è di € 2.614.38.

2/7



sensi dell'art. 9 del CCNL 28/02/2008 un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Le parti concordano che l'applicazione di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel corso degli ultimi due anni antecedenti l'anno di riferimento costituisce causa ostativa alla partecipazione alle progressioni orizzontali.

L'attribuzione delle progressioni orizzontali avviene secondo la metodologia individuata nell'art. 11 ter del CCDI sottoscritto il 18/7/2005⁴.

La data di decorrenza nella nuova posizione economica è correlata a quella della precedente attribuzione; ad esempio, la data di decorrenza della nuova posizione economica dei dipendenti che abbiano ottenuto la precedente posizione dal 1° gennaio 2007, sarà il 1° gennaio 2009.

Le risorse destinate al fondo per l'anno 2008 sono state pari ad € 55.332,65.

In relazione alle progressioni intervenute sino al 2008 compreso ed in relazione agli effetti derivanti dalla contrattazione nazionale con la sottoscrizione del CCNL del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali biennio economico 2008-2009 del 31/07/2009, le predette risorse sono state utilizzate per € 48.679,86.

Risultano disponibili € 6.652,79 per le progressioni per l'anno 2009.

Tenuto conto delle progressioni economiche attribuibili nel corso del 2009, si stima il seguente fabbisogno di risorse:

+ 3.734,00 per l'anno 2009 che, su base annua, ammontano a + € 11.515,99.

Le risorse del fondo destinate alla progressione orizzontale sono pertanto rideterminate come segue:

- € 59.066,65 per l'anno 2009;
- € 66.848,64 dal 2010.

In relazione alla possibile attribuzione di posizioni di livello economico superiore nell'ambito delle progressioni orizzontali che potranno intervenire nel 2010, è inoltre stimabile, sulla base dei predetti parametri di attribuzione, un ulteriore fabbisogno della specifica voce del fondo pari ad € 3.581,31.

⁴ CCDI 18/7/2005 - 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. [...].


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.

Donato Gelli

4/7

AP



Viene destinato l'importo complessivo di

- € 17.500,00

L'indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità viene corrisposta al personale a tempo indeterminato. Tra i compiti sono compresi quelli attinenti a specifiche funzioni inquadrabili nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente così come stabilito nell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia.

Si richiamano le disposizioni contenute nel CCDI sottoscritto il 30/06/2008 in ordine ai criteri ed ai valori per la corresponsione delle indennità.

f) Compensi incentivanti – art. 17, comm2, lett. a) del CCNL del 1/4/1999.

Viene destinato l'importo di

- € 34.000,000

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).

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

- a) per il 60% in relazione al punteggio complessivo ottenuto con il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis del CCDI;
- b) 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.

Con riferimento alla predetta lett. a), con l'Accordo del 18/07/2005, l'Agenzia, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, ha adottato un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Agenzia alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando un medesimo strumento (scheda di valutazione) finalizzato all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.

Il direttore generale o il direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Professionalità e dirigente) ove esistenti, hanno a disposizione 4 fattori di valutazione, a ciascuno dei quali è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4, che esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte

- 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);
- 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

6/7

