CIR 33 Consorzio Intercomunale Rifiuti Vallesina - Misa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL CONSORZIO INTERCOMUNALE VALLESINA - MISA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E TERMINI GENERALI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale prende forza dal Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali che ne costituisce il presupposto (si richiama, da ultimo il CCNL 31.07.2009 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008-2009), riguarda il periodo 01.01.2010 – 31.12.2010 e si rinnova tacitamente di anno in anno finché una delle due parti non ne dia formale disdetta all'altra (cfr. art. 5, comma 1 del CCNL 01.04.1999).
2. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 01.04.1999, e riguarda tutto il personale dipendente non dirigente in forza presso il Consorzio Intercomunale Vallesina – Misa (di seguito Consorzio) a tempo pieno e/o part-time, assunto a tempo determinato e indeterminato per le tipologie previste dal CCNL del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.
3. Con il presente accordo, regolato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 01.04.1999, le parti definiscono, le tematiche di seguito elencate:
   A) Orario ed organizzazione del lavoro;
   B) Classificazione ed inquadramento del personale;
   C) Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi di incentivazione;
   D) Formazione e aggiornamento professionale;
   E) Disposizioni particolari.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno di riferimento, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria del Consorzio.
5. In assenza di disposizioni specifiche relative ai Consorzi costituiti da Enti locali ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, per quanto riguarda la costituzione del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dei dipendenti del Consorzio, si ritiene opportuno dare applicazione alla previsione di cui all'art. 13 rubricato "Gestione delle risorse umane" e di cui al CCNL del 22.01.2004, relativo alla gestione delle risorse umane delle Unioni dei Comuni considerando il Consorzio, per sua natura giuridica, assimilabile a queste ultime.

Vallesina - Misa
Consorzio Intercomunale Servizi
CIR 33

TITOLO II

ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 2

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO (Art. 4 lett. m) CCNL 01.04.1999 e Art. 38 bis CCNL 14.09.2000

1. Per i dipendenti del comparto l'orario ordinario normale è, fissato in 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni. La durata massima di lavoro giornaliero continuativo senza pausa è fissata in sei ore, mentre la durata massima di lavoro ordinario in sede nella giornata è fissata in nove ore. Diverse articolazioni dell'orario di lavoro potranno essere accordate ai dipendenti con provvedimento del Direttore. Il rispetto dell'orario di lavoro viene controllato con un sistema automatizzato di rilevazione delle presenze.
2. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono improntati:
   - a rendere funzionale il servizio ai rapporti con l'utenza esterna;
   - al non frazionamento della prestazione giornaliera in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
   - ad assicurare e garantire particolari articolazioni dell'orario ai dipendenti in situazioni di difficoltà;
   - a consentire l'articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di sano andamento delle attività necessarie all'organizzazione.

Le parti concordano l'istituzione della "banca delle ore", il suo utilizzo e il limite complessivo delle ore di prestazione di lavoro straordinario che in essa confluiscono, disciplinate dalla normativa dei contratti collettivi nazionali in vigore.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL 01.04.1999 (art. 4 lett. i)

1. Allo stato attuale non sono presenti regimi di orario articolato su più turni. Qualora dovesse presentarsi l'esigenza di introdurre tale articolazione dell'orario di lavoro, le parti concordano di demandare ad un tavolo tecnico l'eventuale verifica della possibile attuazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 01.04.1999.

ART. 4

INDIVIDUAZIONE DELLE GRAVI CONDIZIONI FAMILIARI CHE CONSENTONO L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE MASSIMO DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (25%) DI UN ULTERIORE 10% (Art. 4, comma 11, CCNL 14.09.2000)

1. Attualmente non vi sono dipendenti del Consorzio che hanno optato per la riduzione dell'orario di lavoro. Le parti concordano però, fin d'ora, che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:
   - in gravi condizioni di salute;

- con gravi situazioni di disagio.

2. A tale proposito si precisa che per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti è effettuato in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

ART. 5

ORARIO FLESSIBILE

1. L'istituto dell'orario flessibile consente un'attenuazione del rigido rispetto dell'orario di inizio e fine lavoro, mediante l'istituzione di una fascia oraria più o meno ampia all'interno della quale è possibile al dipendente gestire, nell'ambito dei limiti predeterminati, i tempi di ingresso e di uscita. A tal fine le parti convengono di disciplinare solo la fascia oraria entro la quale debba avere inizio l'orario di lavoro giornaliero, in quanto il personale in servizio presso il Consorzio effettua orari e rientri diversificati, stabilendo che questa sia compresa tra le ore 8,00 e le ore 9,00.
2. Sulla organizzazione dell'orario influisce la specificità istituzionale e funzionale del Consorzio, con particolare riferimento ai soggetti e agli organismi di riferimento (i soggetti consorziati, le istituzioni locali e regionali, gli Enti di ricerca, i Gestori delle varie parti del servizio integrato dei rifiuti, l'utenza ed altri organismi esterni), e ciò può comportare l'adozione di criteri di flessibilità giornaliera, settimanale e plurisettimanale a seconda delle diverse esigenze di funzionalità. Ciò significa che in relazione a particolari esigenze dei servizi può essere prevista una programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali che comportino, attraverso un'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro, una riduzione d'orario in determinati periodi ed il corrispondente aumento in periodi successivi, in modo da assolvere comunque, attraverso la media delle prestazioni, l'obbligo contrattuale delle 36 ore settimanali. Le prestazioni di lavoro effettuate dal personale nell'ambito di questa programmazione si configurano come prestazioni straordinarie o supplementari solo qualora eccedano l'articolazione oraria così programmata.

ART. 6

PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO e SUPPLEMENTARE

1. ***Rapporto di lavoro a tempo pieno:***
   a. nell'ottica del rispetto dei vincoli di spesa per il personale previsti dalle leggi finanziarie e al fine di garantire una prestazione lavorativa efficiente, efficace e produttiva il dipendente deve minimizzare l'effettuazione di ore di lavoro straordinario;
   b. la prestazione di lavoro straordinario è disciplinata dagli artt. 38 e 39 del CCNL 14.09.2000 che integra la disciplina contenuta nell'art. 14 del CCNL 01.04.1999. Deve essere autorizzata dal Direttore, con esclusione di qualunque forma generalizzata di autorizzazione. Ai sensi di quanto previsto nel CCNL 01.04.1999 (art. 14, comma 4), il numero totale di ore da effettuare come straordinario per ogni dipendente è fissato al massimo in 180 annue; in ogni caso la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può di norma superare un arco massimo giornaliero di 10 ore (C.C.N.L. 14.09.2000, art. 38, comma 6);
   c. le parti concordano che per i dipendenti che svolgono attività di assistenza agli organi istituzionali sulla base del Regolamento interno del Consorzio, le ore di lavoro straordinario possono essere aumentate nell'ambito dei vincoli dell'art. 14 del CCNL 01.4.1999. Ogni anno si effettueranno specifici incontri per valutare eventuali modifiche anche nell'ottica di una parziale e graduale riduzione delle ore di straordinario;

d. per quanto concerne la retribuzione oraria per la prestazione di lavoro straordinario, questa è determinata ai sensi di quanto previsto all'art. 38, commi 4 e 5, del CCNL 14.09.2000. Su richiesta del dipendente il Direttore può autorizzare un riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio.

2. ***Rapporto di lavoro a tempo parziale:***
   a. la prestazione di lavoro effettuata oltre l'orario ordinario stabilito nel contratto individuale di lavoro e fino al limite dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno è qualificata come prestazione di lavoro supplementare;
   b. in presenza di comprovate esigenze organizzative relative in particolare ad impreviste assenze di personale, il CCNL prevede la possibilità di richiedere al lavoratore con rapporto a tempo parziale la prestazione di lavoro supplementare, come definito nel D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, entro il limite massimo del 10% dell'orario di lavoro mensile, da effettuare nell'arco di più di una settimana (CCNL 14.09.2000, art. 6). La prestazione supplementare necessita dell'espresso consenso del lavoratore, il quale ha il diritto di rifiutare senza che ciò determini infrazione disciplinare. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con una maggiorazione determinata ai sensi di quanto previsto nel CCNL 14.09.2000, art. 6, comma 4;
   c. è possibile consolidare il lavoro supplementare nell'orario di lavoro a tempo parziale del dipendente, qualora questi ne faccia richiesta e nel caso in cui il lavoro aggiuntivo sia prestato non occasionalmente ma in via continuativa in base a quanto previsto nell'art. 6, comma 7, del CCNL 14.09.2000: a tal fine le parti convengono che la verifica sull'effettivo utilizzo del lavoro supplementare del dipendente venga effettuata sulla base di un periodo di sei mesi.

ART. 7

FONDO PER LO STRAORDINARIO

1. È istituito il Fondo per lo straordinario che può essere utilizzato soltanto per fronteggiare situazioni non gestibili con il normale orario di servizio ed organizzazioni più efficaci dei servizi stessi, nel rispetto delle modalità indicate nell'articolo precedente.
2. Per la determinazione del fondo di cui al comma 1, si prende a riferimento quanto disposto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999, (come modificato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000), il limite di 180 ore di cui all'art. 6, comma 1, lettera b., il numero dei dipendenti del Consorzio e quanto previsto dall'art. 38, commi 4 e 5, del CCNL 14.09.2000 determinando così un fondo pari ad 1.000,00 euro.
3. Il fondo di cui ai commi precedenti potrà essere incrementato applicando quanto previsto al comma 2, nel caso in cui il Consorzio procederà a nuove assunzioni.
4. I risparmi comunque derivanti dalla disciplina dello straordinario (nel caso di non utilizzazione delle somme) confluiscono, come previsto, nelle risorse variabili degli anni successivi.

ART. 8

MENSA E BUONI PASTO

1. In conformità a quanto previsto dagli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, nel caso di rientri pomeridiani e di permanenza in servizio di almeno 7 ore nell'arco della giornata, è garantito al dipendente un buono pasto del valore nominale di € 7,23 IVA inclusa.
2. Il diritto al buono pasto è riconosciuto al dipendente che effettui l'orario spezzato (con pausa pranzo di minimo 30 minuti),

3. Il dipendente che presta attività lavorativa secondo la modalità alternativa di distribuzione dell'orario di lavoro sono dovuti al massimo due buoni pasto a settimana.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ART. 9

PROFILI PROFESSIONALI

1. Secondo quanto disposto all'art. 3 del CCNL 31.03.1999, il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C e D. Dette categorie sono a loro volta articolate in distinti profili professionali e di inquadramento progressivo orizzontale.
2. Ciascuna categoria identifica l'area delle figure professionali cui corrisponde un insieme omogeneo di competenze, conoscenze e capacità professionali necessarie per lo svolgimento di un'ampia gamma di attività lavorative. Questo insieme di competenze, conoscenze e capacità sono assimilabili per tipologia di contenuti, fatto salvo un diverso grado di esperienza, abilità lavorativa e formazione professionale acquisite, da cui discende un diverso livello di prestazioni complessive offerte, provviste di ulteriori gradi di formazione professionale.
3. In ogni categoria sono comprese diverse figure professionali identificate da specifici profili. Ogni profilo si caratterizza per:
   a) tipologia e contenuti professionali delle prestazioni previste;
   b) titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso;
   c) eventuali abilitazioni conseguite per l'esercizio delle professioni.
4. I profili professionali sono individuati nel CCNL 31.03.1999 e ciascun profilo è inserito nelle diverse categorie sopra richiamate, secondo le attribuzioni di mansioni proprie di ciascuna di queste. Ogni dipendente assunto con uno specifico profilo professionale è inquadrato nell'ordinamento professionale del personale del comparto Regioni/Autonomie Locali di cui al CCNL 31.03.1999 attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria e di una posizione economica.
5. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, nell'ambito di un medesimo profilo professionale, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.
6. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore, che si configura solo nel caso in cui le stesse vengono svolte in maniera prevalente sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del citato D. Lgs. 165/2001.

ART. 10

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria, ai sensi del CCNL 31.3.1999 art. 5, corrisponde al percorso professionale che si attua con l'acquisizione di capacità ed esperienza

professionale sulla base di una valutazione effettuata dal Direttore del Consorzio. Tale valutazione verrà effettuata con frequenza non inferiore ad una volta ogni due anni con decorrenza dall'effettiva sussistenza dei presupposti.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (CCNL 11.04.2008, art. 9).
3. La valutazione dell'attività del dipendente sarà effettuata sulla base dei seguenti aspetti:
   a. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi del proprio servizio e contributo fornito per il raggiungimento di quelli più generali del Consorzio;
   b. capacità di programmare, organizzare la propria attività e quella dei collaboratori;
   c. impegno, assiduità e precisione nello svolgimento delle proprie attività;
   d. ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna.
4. A seguito di valutazione positiva dell'attività del dipendente, il Direttore del Consorzio, con proprio provvedimento, provvede ad inserire l'interessato nella nuova posizione economica, dal 1° giorno del mese successivo a quello della valutazione. La progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna categoria si realizza con le risorse previste dall'art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 01.04.1999, nel limite delle risorse annualmente destinate nella parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" del fondo delle risorse decentrate, con i risparmi oggettivi di spesa risultanti in sede di approvazione dei sistemi di bilancio annuale e con specifici e aggiuntivi stanziamenti di bilancio.

Parte economica

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

ART. 11
COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

1. Nel rispetto dei limiti di bilancio del Consorzio, è costituito un Fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività da erogarsi al personale a tempo determinato e indeterminato per le tipologie contrattuali previste dal CCNL che occupano un posto in dotazione organica, rappresentando adeguatamente e, al tempo stesso, incentivando la partecipazione del personale del Consorzio alla realizzazione delle attività e all'incremento della produttività delle prestazioni individuali e di gruppo, nell'interesse dei Comuni soci e dei loro cittadini in quanto utenti dei servizi di raccolta dei rifiuti.
2. Sulla base di quanto stabilito all'art. 1, comma 3 del presente contratto, e ai sensi dell'art. 13, comma 3 del CCNL 22.01.2004, si procede alla costituzione delle risorse finanziarie destinate a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina di cui all'art. 15 del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i. e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.
3. In applicazione di quanto stabilito dall'art. 13, comma 4 del CCNL 22.01.2004, è stato determinato, con riferimento all'anno 2009, un valore medio pro-capite a dipendente pari ad 3.007,55 euro facente riferimento alle sole risorse di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004 dei fondi dei Comuni soci, come dalla seguente tabella:

RISORSE DECENTRATE STABILI Art. 31, co. 2 e Art. 13, co. 4, CCNL 22.01.2004		
Valore medio pro-capite	**N. dipendenti anno 2010**	**Totale delle risorse aventi carattere di stabilità e di continuità per l'anno 2010**
3.007,55	n. 4	**12.030,20**

4. In considerazione del fatto che il personale in forza nell'anno 2010 non copre la dotazione organica del Consorzio e che lo stesso potrà procedere a nuove assunzioni solo ed esclusivamente sulla base della capacità assunzionale dei Comuni soci e nel rispetto della normativa vigente, le parti concordano che, in occasione delle assunzioni a cui procederà il Consorzio per la copertura della dotazione organica consortile (e non per l'incremento della stessa, di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999), l'importo delle suddette risorse aventi carattere di stabilità e di continuità, di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004, verranno adeguate sulla base del predetto valore medio pro-capite. Le suddette risorse vengono definite in un unico importo che resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi, fatto salva l'applicabilità di quanto concordato al presente comma, ricordata l'incompleta copertura della dotazione organica consortile.
5. Ai sensi di quanto stabilito al predetto comma 3, e non ricorrendo la circostanza della prima applicazione di cui all'art. 13, co. 4, lett. a), si provvede, altresì, alla quantificazione delle risorse variabili per l'anno 2010 secondo le voci ed i riferimenti contrattuali di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004, come dalla seguente tabella:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI Art. 31, co. 3, CCNL 22.01.2004			
Articolo	**CCNL**	**Riferimento**	**Risorse**
Art. 17, co. 5 **Art. 31, co. 5**	01.04.1999 22.01.2004	Somme non utilizzate esercizio precedente per il finanziamento di: - progressioni economiche orizzontali (art. 17, lett. b), CNNL 01.04.1999); - indennità maneggio valori e indennità di turno (art. 17, co. 2, lett. d) CCNL 01.04.1999); - indennità per specifiche responsabilità (art. 17, co. 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	 1.500,00 549,00 1.500,00
Art. 15, co. 1, lett. m)	01.04.1999	Risparmio annuale sullo straordinario	1.000,00
Totale risorse decentrate variabili			**4.549,00**

ART. 12

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
(Art. 17, comma 2 del CCNL 01.04.1999 e degli artt. dal 34 al 37 del CCNL 22.01.2004)

1. In merito alle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2010, determinate ai sensi dell'art. 11 del presente contratto, le parti concordano di procedere con la distribuzione delle stesse come di seguito dettagliato:
   - dal fondo delle risorse stabili vanno detratti i seguenti importi – dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 22.01.2004:

RISORSE DECENTRATE STABILI	**12.030,20**

Articolo	CCNL	Riferimento	Risorse
Art. 33, co. 4, lett. c)	22.01.2004	Indennità di comparto: importi da corrispondere al personale dipendente per l'anno 2010	2.002,80
Art. 17, co. 2, lett. b) Art. 34	01.04.1999 22.01.2004	Fondo per progressioni orizzontali fino al 31.12.2010	1.500,00
Totale spese aventi carattere di permanenza			**3.502,80**

RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI	**8.527,40**

   - le restanti risorse decentrate disponibili per l'anno 2010, pertanto, sono pari a:

Risorse decentrate stabili disponibili – art. 31, co. 2 del CCNL 22.01.2004	**8.527,40**
Risorse decentrate variabili disponibili – art. 31, co. 3del CCNL 22.01.2004	**4.549,00**
RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	**13.076,40**

2. In merito alla distribuzione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2010 e determinate ai sensi del precedente comma, le parti nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 33, 36 e 37 del CCNL del 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e impegnandosi a rivedere con le future contrattazioni decentrate quanto si renderà necessario in conseguenza di eventuali nuove assunzioni, concordano:
   a. di non attribuire nessun incarico relativo all'area delle posizioni organizzative;
   b. di non distribuire compensi di alcun tipo per lo svolgimento di attività disagiate previste dall'art. 17, comma 2, lett. d), in quanto non sono ravvisabili relativamente alle attività lavorative svolte dai dipendenti del Consorzio, fatta eccezione solo per l'indennità di maneggio valori;
   c. di non prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1).
   d. di procedere alla distribuzione delle suddette risorse decentrate disponibili come indicato nella tabella di seguito riportata, corrispondendo solo ed esclusivamente:

- l'indennità di maneggio valori, determinata ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999, pari ad 260,00 euro e da assegnare all'economo (erogati nella misura di 1,00 euro per ogni giorno di presenza);
- i compensi diretti ad incentivare la produttività, di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999, secondo i criteri descritti all'art. 13 del presente contratto, e solo sulla base della valutazione che verrà fatta dal Direttore in merito all'apporto delle prestazioni lavorative dei dipendenti del Consorzio, al contributo dato dagli stessi dipendenti al miglioramento organizzativo dell'attività svolta dall'Ente, alla crescita di efficienza ed efficacia e alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati agli stessi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	**13.076,40**

Articolo	CCNL	Riferimento	Risorse
Art. 17, comma 2, lett. a)	01.04.1999	Compensi diretti ad incentivare la produttività	8.500,00
Art. 17, comma 2, lett. d)	01.04.1999	Indennità di maneggio valori	260,00
Totale spese			**8.760,00**

RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI NON ASSEGNATE	**4.316,40**

3. Le parti concordano di non destinare la somma di **4.316,40** euro. Tale somma verrà riportata nel fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2011.

ART. 13

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A), D), F) CCNL 01.04.1999 E ART. 36 CCNL 14.09.2000.

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. a), d), f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione di quanto indicato di seguito.
2. **Compenso per incentivare la produttività:**
   a. Al fine di incentivare la produttività si prevede un compenso correlato al raggiungimento di particolari obiettivi pari ad € 3.000,00 (a dipendente) per il personale di categoria D e pari ad € 1.500,00 (a dipendente) per il personale di categoria C;
   b. Ogni anno gli importi relativi alla produttività vengono erogati, ai dipendenti valutati positivamente, successivamente alla presentazione al Direttore del Consorzio entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento di una relazione delle attività svolte;
   c. Il premio spetta ai lavoratori dipendenti che abbiano operato continuativamente nel Consorzio per un periodo di almeno sei mesi. Per le assunzioni in corso d'anno, il periodo di riferimento per la concessione del primo premio va dalla data di assunzione fino al 31 dicembre dell'anno in corso. Successivamente il periodo di riferimento è l'anno solare;
   d. Ai lavoratori dimissionari saranno liquidati, alla data di cessazione, tutti i dodicesimi del valore del premio quanti sono stati i mesi lavorati, sempre che venga rispettato il limite minimo di

durata del rapporto di lavoro di sei mesi. Ai lavoratori che per i motivi previsti dalla normativa si allontanano temporaneamente dal posto di lavoro il premio sarà liquidato in base sia ai dodicesimi del valore del premio quanti sono stati i mesi lavorati, sia all'effettività degli obiettivi conseguiti. Il premio relativo ai dodicesimi non lavorati verrà portato ad incremento degli stanziamenti di spesa per la formazione dei dipendenti dell'anno successivo;

e. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato la liquidazione del premio avverrà sempre al momento della cessazione e sulla base di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi lavorati; sempre che venga rispettato il limite minimo di durata del rapporto di lavoro di sei mesi.

3. **Indennità maneggio valori**:
   a. Vengono accantonati € 260,00 per indennità maneggio valori erogata, nella misura di 1,00 euro per ogni giorno di effettivo servizio, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, individuato secondo le procedure previste dal regolamento interno del Consorzio. L'indennità è determinata su base mensile e liquidata in una unica soluzione entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 14

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE – CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ (Art. 37 CCNL 22.01.2004)

1. Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai Comuni consorziati, ai cittadini e a tutti gli stakeholders.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nel Consorzio. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità e al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza, la disponibilità nei confronti dell'utenza e la continuità della presenza nel luogo di lavoro evitando situazioni che possano comportare nella struttura organizzativa la necessità di dover intervenire con altro personale in servizio al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'attività svolta.
3. A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Consorzio prevede i seguenti criteri generali:
   a. è previsto un unico metodo di valutazione;
   b. la responsabilità di valutazione compete formalmente al Direttore;
   c. ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:
      - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti;
      - il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
      - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.

4. A questi piani se ne può aggiungere un quarto, relativo allo sviluppo professionale del valutato. L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato.
5. Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.
6. Annualmente il Direttore fissa gli obiettivi ed il loro peso percentuale rispetto al valore massimo del compenso per la produttività sopra indicato sulla base dei quali distribuire il compenso stesso.
7. Gli obiettivi per l'anno 2010 sono:
   a. corretto espletamento dell'attività istituzionale del Consorzio, intesa in termini di attività tecnica, contabile, amministrativa e informativa/comunicativa ognuno per le proprie competenze e sulla base delle previsioni delle mansioni previste dai Regolamenti del Consorzio, dagli atti di concorso e dalle indicazioni della Direzione;
   b. efficace ed efficiente attuazione dei programmi previsti dalla Direzione in tema di servizio integrato di gestione dei rifiuti.
8. Nello specifico, l'obiettivo di cui al comma 7, lett. b. si articola nei seguenti aspetti:
   a. corretta gestione del procedimento relativo all'appalto per il servizio di raccolta dei rifiuti nei Comuni interessati (n. 17);
   b. corretta gestione del procedimento relativo all'appalto per la realizzazione dell'impianto di compostaggio nel Comune di Corinaldo, delle relative opere complementari e di ottimizzazione, della gestione operativa dello stesso anche in termini di:
      - corretto controllo di tutti gli atti necessari per la liquidazione degli importi all'Impresa appaltatrice e agli altri soggetti coinvolti nell'appalto e cura dei rapporti con tutti i soggetti coinvolti;
      - corretto adempimento di tutte le comunicazioni all'Osservatorio dei Lavori Pubblici e a tutti gli enti competenti;
   c. corretta gestione di eventuali altri procedimenti che si potrebbero rendere necessari in termini di amministrazione e gestione del servizio integrato dei rifiuti;
   d. corretta gestione dei pagamenti da parte del Consorzio nei confronti delle imprese aggiudicatarie e dei connessi obblighi di comunicazione e rendicontazione agli enti finanziatori;
   e. definizione delle modalità di controllo e monitoraggio dell'esecuzione degli appalti sopra richiamati da parte delle rispettive imprese aggiudicatarie e gestione delle stesse;
   f. attuazione delle sopra richiamate modalità individuando gli eventuali provvedimenti da adottare nell'ipotesi in cui ci sia da parte delle imprese aggiudicatarie il mancato rispetto degli adempimenti previsti nel rispettivo appalto;
   g. cura di tutti gli aspetti amministrativi e contabili relativi all'affidamento in essere con la CIR33 Servizi S.r.l.;
   h. determinazione degli standard di prestazione degli impianti e controllo sulla gestione degli stessi;
   i. pianificazione e realizzazione di efficaci progetti di campagne informative finalizzati al continuo miglioramento del conferimento da parte degli utenti e di ogni altro intervento comunicativo ed informativo;
   j. individuazione di forme di collaborazione con enti pubblici e privati finalizzate alla realizzazione e sviluppo di progetti informativi sulla raccolta dei rifiuti e su tutte le questioni relative alla gestione del ciclo integrato dei rifiuti.

Gli obiettivi i) e j) sono relativi ai dipendenti assegnati all'area comunicazione e rapporti con i media. Tutti gli obiettivi devono intendersi riferiti anche alle altre attività che in tale senso potranno essere avviate nel corso dell'anno 2010.

9. L'obiettivo di cui al comma 7, lett. a. inciderà per il 60% del valore massimo della retribuzione di risultato, l'obiettivo di cui al comma 7, lett. b., inciderà per il 40% del valore massimo della retribuzione di risultato.

TITOLO V

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 15

PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

1. Le parti riconoscono nella formazione del personale lo strumento essenziale per sostenere i processi di innovazione organizzativa, di qualificazione dell'attività e dei servizi, di specializzazione e di crescita professionale del lavoro nel quadro delle generali funzioni che il Consorzio è chiamato a svolgere.
2. Per favorire il concreto sviluppo di tale strumento, la Direzione garantisce ai dipendenti la possibilità di partecipare a corsi, convegni, seminari compatibilmente con le risorse disponibili, i cui contenuti e livelli di formazione e aggiornamento professionale offrano al personale la possibilità di ampliare le capacità professionali in rapporto alla complessità del rapporto da svolgere e all'ampliamento della sfera dei rapporti interni ed esterni.
3. Il Consorzio, nel periodo di vigenza del presente contratto, avrà il compito di predisporre il piano formativo annuale.
4. Il Consorzio, in fase di redazione del bilancio, si impegna a destinare al capitolo formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva per il personale sostenuta nell'anno precedente.
5. Il piano dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o con l'utenza.
6. Il piano di formazione, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota alla formazione settoriale, alla la partecipazione a seminari specialistici e all'attività di aggiornamento.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 16

LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (art. 4 lett. e) CCNL 01.04.1999)

1. Le parti danno atto che il Consorzio ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. È stato individuato il datore di lavoro con l'adozione del Manuale per la sicurezza e del Documento di valutazione dei rischi.
3. È stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno al Consorzio ed individuato il responsabile di tale servizio, nominato dal datore di lavoro, nella persona della dott.ssa Laura Filonzi.

4. Il rappresentate dei lavoratori per la sicurezza è stato designato con determinazione del Direttore n. 78 del 19.07.2007 e gode dei diritti indicati dal D. Lgs. 81/2008.
5. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
6. Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni e degli incendi.

Jesi, 16.06.2010

Per le OO.SS.:

CGIL FP - Sig. Stefano Tenenti

CISL FPS - Sig. Paolo Pizzichini

FIADEL CSA - Sig. Sandro Barcaglioni

Per il Consorzio Intercomunale "Vallesina-Misa":

Il Direttore - Dott.ssa Laura Filonzi