CIR 33 Consorzio Intercomunale Rifiuti Vallesina - Misa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 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 01.01.2013 – 31.12.2013 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo (cfr. art. 4, comma 4 del CCNL 22.01.2004).
2. Si precisa che si procederà eventualmente, con successivi provvedimenti, a modifiche del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane del Consorzio in considerazione della vigente normativa nazionale in merito alla soppressione dei Consorzi di funzioni tra gli enti locali (co. 186, lett. e), dell'art. 2, della L. n. 191/2009, così come modificato dall'art. 1 del D.L. n. 2/2010 convertito in L. n. 42/2010).
3. 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.
4. 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 accessorio;
   D) Formazione e aggiornamento professionale;
   E) Disposizioni particolari.
5. 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.
6. 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" del 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.

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 l'adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza nonché il sano andamento delle attività necessarie all'organizzazione.
3. Le parti concordano l'impiego della "banca delle ore", il suo utilizzo e il limite complessivo delle ore di prestazione di lavoro straordinario che in essa confluiscono sono disciplinate dalla normativa dei contratti collettivi nazionali in vigore. La stessa "banca delle ore" viene utilizzata anche per la contabilizzazione della prestazione lavorativa consensualmente prestata dal dipendente in anticipo rispetto al normale orario di lavoro e successivamente recuperata a titolo compensativo, secondo i criteri di flessibilità giornaliera, settimanale e plurisettimanale di cui al successivo art. 5, co. 2.

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 di gestione "di sviluppo" finalizzati al miglioramento della performance del Consorzio 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, un aumento d'orario in determinati periodi e la corrispondente riduzione 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 lavorative consensualmente prestata dal dipendente in anticipo rispetto al normale orario di lavoro e successivamente recuperate a titolo compensativo, come previsto dal precedente art. 2, co. 3, secondo periodo. Solo qualora le predette prestazioni di lavoro eccedano l'articolazione oraria così programmata e soddisfino le condizioni di cui all'art. 6 del presente contratto le stesse verrebbero a configurarsi come prestazioni lavorative straordinarie e supplementari.

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 autorizzabile come straordinario per ogni dipendente, pari al massimo a 180 ore annue, è pari al numero di ore che ogni dipendente può in concreto effettuare in base alle risorse disponibili nel Fondo per lo straordinario di cui al successivo art. 7. 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 01.04.1999. 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) e si quantifica un fondo pari a 1.000,00 euro.
3. 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 14.09.2000, nel caso di rientri pomeridiani e di prestazione lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno 7 ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, è garantito al dipendente un buono pasto del valore nominale di 7,00 euro IVA inclusa.
2. La suddetta disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ART. 9

PROFILI PROFESSIONALI

1. Secondo quanto disposto all'art. 3 del CCNL 31.03.1999 (revisione del sistema di classificazione professionale), 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. n. 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. n. 165/2001.

ART. 10

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria, ai sensi del CCNL 31.03.1999, 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.
5. Le progressioni economiche eventualmente disposte nell'anno 2013, ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con la L. n. 122/2010, hanno effetto ai fini

esclusivamente giuridici, salvo eventuali successivi sviluppi interpretativi e normativi che potrebbero prevederne anche il riconoscimento economico.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

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 performance del Consorzio 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 al miglioramento della performance sia individuale sia organizzativa, 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 5 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 ed incentivare il miglioramento della performance organizzative ed individuali, 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 e del D.Lgs n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i..
3. In applicazione a 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. Ai fini della determinazione delle risorse aventi carattere di stabilità e di continuità, il predetto valore medio pro-capite a dipendente è stato moltiplicato per il numero dei dipendenti in servizio di cui alla dotazione organica del Consorzio. Tenuto conto dell'invarianza del numero dei dipendenti in servizio di cui alla dotazione organica del Consorzio rispetto alla precedente contrattazione, le predette risorse restano invariate, come risultante 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 2013**	**Totale delle risorse aventi carattere di stabilità e di continuità per l'anno 2013**
3.007,55	n. 4	**12.030,20**

4. In considerazione del fatto che il personale in forza nell'anno 2013 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 e di quanto disciplinato dalla normativa vigente in materia.

5. Ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazione con la L. n. 122/2010, prima di procedere con l'erogazione del trattamento accessorio, si provvederà con un atto del Direttore a verificare il saldo tra il numero di assunzioni ed il numero di cessazioni e all'eventuale rideterminazione del valore stabile del fondo.
6. Ai sensi di quanto stabilito al predetto comma 3, e non ricorrendo la circostanza della prima applicazione di cui all'art. 13, comma 4, lett. a), si provvede, altresì, alla quantificazione delle risorse variabili per l'anno 2013 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. 2 e 5 **Art. 31, co. 5 - Art.36**	01.04.1999 22.01.2004	Somme non utilizzate esercizio precedente 2012 per il finanziamento di: - indennità maneggio valori (art. 17, co. 2, lett. d) C.C.N.L. del 01.04.1999); - compensi diretti ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo finalizzati alla performance (art. 17, co. 2, lett. a) C.C.N.L. del 01.04.1999) Somme non destinate esercizio precedente 2012	36,00 3.360,00 4.237,25
Art. 15, co. 1, lett. m)	01.04.1999	Risparmio annuale sullo straordinario esercizio precedente 2012	1.000,00
Art. 15, co. 1, lett. k)	01.04.1999	Compenso Amministratore CIR33 Servizi S.r.l. per il periodo dal 13.06.2012 al 31.12.2012 – Art. 62 D.P.R. n. 3/1957	6.798,20
Totale risorse decentrate variabili			**15.431,45**

7. Ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazione con la L. 122/2010, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. Nell'anno 2010 le risorse destinate al trattamento accessorio ammontano ad 23.403,85 euro, di cui 6.824,65 euro risorse accessorie per il personale dirigente. Pertanto, per l'anno 2013, considerato che le risorse accessorie destinate al personale dirigente sono pari ad 5.500,00 euro, le risorse accessorie per il personale dipendente non dirigente, rilevanti ai fini della verifica del rispetto del predetto art. 9 comma 2 bis, ammontano a 17.903,85 euro (23.403,85 – 5.500,00).

CIR 33 Consorzio Intercomunale Rifiuti - MI 33

8. Si precisa che le somme non utilizzate o non attribuite del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo dell'anno precedente e portate in aumento del fondo dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL 01.04.1999, una volta depurate dalle poste che per previsione contrattuale o normativa non possono essere riportate al nuovo fondo (come le economie su nuovi servizi non realizzati ex art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999, i risparmi determinati per assenze per malattia ex art. 71, comma 1 del D.L. n. 112/2008, i risparmi per progressioni orizzontali giuridiche ex art. 9, comma 21 del D.L. n. 78/2010, ecc.), non rilevano ai fini della verifica del rispetto del predetto art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, così come precisato dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16-2012. Pertanto, le somme non utilizzate o non attribuite del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo dell'anno 2012 e portate in aumento del fondo dell'anno 2013, non rilevanti ai fini della verifica del rispetto del predetto art. 9, comma 2 bis, ammontano a 8.633,25 euro.
9. Per l'anno 2013, le risorse accessorie per il personale dipendente non dirigente ammontano a 26.537,10 euro (17.903,85 + 8.633,25), di cui 12.030,20 euro risorse stabili e 14.506,90 euro risorse variabili.

RISORSE DECENTRATE STABILI	**12.030,20**
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**14.506,90**
TOTALE RISORSE DECENTRATE	**26.537,10**

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 2013, 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 per l'anno 2013	1.795,20
Art. 17, co. 2, lett. b) **Art. 34**	01.04.1999 22.01.2004	Fondo per progressioni orizzontali fino al 31.12.2013	1.692,00
Totale spese aventi carattere di permanenza			**3.487,20**

RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI	**8.543,00**

   - le restanti risorse decentrate disponibili per l'anno 2013 pertanto, sono pari a:

Risorse decentrate stabili disponibili – art. 31, co. 2 del CCNL 22.01.2004	**8.543,00**
Risorse decentrate variabili disponibili – art. 31, co. 3 del CCNL 22.01.2004	**14.506,90**
RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	**23.049,90**

2. In merito alla distribuzione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2013 e determinate ai sensi del precedente comma, le parti nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 33, 36 e 37 del CCNL 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 attribuire compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di Cat. D che non risulti 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:
      - i compensi diretti ad incentivare il raggiungimento della performance del Consorzio, così come previsto dal Piano della Performance relativo all'anno 2013 approvato dal Consiglio di amministrazione. I premi verranno erogati a seguito del monitoraggio e della valutazione eseguita dal Direttore del Consorzio;
      - 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).

RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	**23.049,90**

Articolo	CCNL	Riferimento	Risorse
Art. 17, comma 2, lett. a)	01.04.1999	Compensi diretti ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo finalizzati alla performance	8.100,00
Art. 17, comma 2, lett. d)	01.04.1999	Indennità di maneggio valori	260,00
Totale spese			**8.360,00**

RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI NON ASSEGNATE	**14.689,90**

3. Le parti concordano di non destinare la somma di 14.689,90 euro. Tale somma verrà riportata nel fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2014.

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, D), F) CCNL 01.04.1999 ,ART. 36 CCNL 14.09.2000 E D.LGS N. 150/2009.

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. 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, ed ai sensi della disciplina dettata dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i. si farà fronte all'erogazione di quanto indicato di seguito.
2. Compenso per incentivare il miglioramento della performance individuale ed organizzativa (obiettivi di gestione "di sviluppo"):
   a. Al fine di incentivare la performance individuale ed organizzativa si prevede un compenso correlato al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance per l'anno 2013 pari a 3.200,00 euro (a dipendente) per il personale di categoria D e pari a 1.700,00 euro (a dipendente) per il personale di categoria C;
   b. Gli importi relativi al miglioramento della performance vengono erogati, ai dipendenti valutati positivamente dal Direttore, successivamente alla presentazione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, di una relazione delle attività svolte;
   c. Ai lavoratori che per i motivi previsti dalla normativa si allontanano temporaneamente dal posto di lavoro il premio sarà liquidato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di Area organizzativa assegnati;
   d. 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;
   e. Ai lavoratori dimissionari sarà liquidato, alla data di cessazione, il premio determinato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di Area organizzativa assegnati;
   f. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato la liquidazione del premio avverrà sempre sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di Area organizzativa assegnati.
3. Indennità maneggio valori:
   a. Vengono accantonati 260,00 euro 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.

TITOLO V

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 14

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 e con le limitazioni imposte in tale senso dalla normativa vigente, 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, in fase di redazione del bilancio, si è impegnato a destinare al capitolo formazione una somma pari al 50% della spesa complessivamente sostenuta per la formazione del personale nell'anno 2009, così come prescritto dall'art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni con la L. n. 122/2010.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 15

LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'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. Con Determinazione del Direttore n. 100 del 21.11.2012 è stato affidato il servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP) per il periodo dal 01.11.2012 al 31.12.2013 alla ditta "Sereco S.r.l." ed individuato il Responsabile di tale servizio nella persona del Dott. Giuseppe Gasperetti.
3. Il rappresentate dei lavoratori per la sicurezza è stato designato ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 con determinazione del Direttore n. 113 del 02.11.2011 nella persona del Dott. Matteo Giantomassi.
4. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
5. 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.
6. Le parti danno atto che con determinazione del Direttore n. 47 del 15.04.2010 è stato approvato il "Codice disciplinare del personale dipendente del Consorzio Intercomunale Vallesina-Misa" ai sensi del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e che lo stesso è pubblicato sul sito web del Consorzio.

Jesi, 03.09.2013

Per il Consorzio Intercomunale "Vallesina-Misa":
Il Direttore Dott. Raffaello Tomasetti

Per le OO.SS.:
CGIL FP
CISL FPS
UIL
FIADEL CSA

CIR 33 Consorzio Intercomunale Rifiuti Vallesina - Misa