

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE  
LOCALI PER LA REGOLAMENTAZIONE DEGLI ISTITUTI RELATIVI AL  
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER GLI ANNI 2015 - 2016**

## Sommario

Premesse

Obiettivi e finalità

Risorse

Utilizzo delle risorse anni 2015 – 2016:

- Produttività collettiva e qualità della prestazione individuale
- Retribuzione di risultato di posizioni organizzative e di alta professionalità
- Specifiche responsabilità
- Progressione Economica Orizzontale

## PREMESSE

Il presente Accordo Integrativo Decentrato, definito ai sensi del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali vigente, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per il Servizio Idrico Integrato e per il servizio di gestione Rifiuti (ATERSIR).

Si ritiene di disciplinare la negoziazione per gli anni 2015 – 2016, ultimo biennio del quinquennio di prima attivazione dell'Agenzia, caratterizzato inizialmente da una riduzione significativa del personale in servizio in forza dei processi di mobilità agevolata ex art. 21 comma 8 della l.r. 23 dicembre 2011 n. 23, tra Agenzia ed enti già partecipanti alle forme di cooperazione di cui all'art. 30 della L.R. 10/2008. A seguito dell'approvazione dell'art. 9 della l.r. 20 dicembre 2013 n. 26 - che ha disposto che Atersir, in quanto ente di nuova istituzione, ha la capacità assunzionale nei limiti delle disposizioni di cui all'art. 9 comma 36 del Decreto legge 31 maggio 2010 n., 78, convertito, con modificazioni, dalla l. 30 luglio 2010 n. 12 (50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e 60% della dotazione organica) –, è stato avviato un percorso di progressiva copertura della dotazione organica per garantire lo svolgimento dei compiti istituzionali ed i nuovi compiti assegnati da disposizioni successivamente intervenute.

Si prende atto del percorso di ricostruzione dei fondi per gli anni 2013 e 2014 effettuato su richiesta del Collegio dei Revisori dell'ente (verbale seduta 26 novembre 2015), in sede di costituzione del fondo per l'anno 2015, che ha comportato l'implementazione in modo stabile delle risorse in relazione alle nuove assunzioni, nel rispetto dell'assetto organizzativo definito con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 4 del 14 aprile 2015, nonché all'assegnazione del personale nelle aree della struttura operativa ed all'individuazione delle aree di posizione organizzativa e delle posizioni di alta professionalità disposto con determinazione dirigenziale n. 46 del 14 maggio 2015, nonché al conferimento di tali incarichi e di eventuali incarichi di particolare responsabilità.

I risparmi conseguiti negli anni 2012 e 2013 non vanno a sommarsi alle risorse "storiche" del fondo, ma potranno essere utilizzati ad esaurimento

Per completezza si evidenzia che, a fronte della dotazione organica di 42 unità, di cui 4 dirigenti, il personale del comparto in servizio a tempo indeterminato ad oggi è il seguente:

Categoria e posizione economica	Personale in servizio
D <sub>6</sub>	2
D <sub>5</sub>	2
D <sub>3</sub>	1
D <sub>2</sub>	4
D <sub>1</sub>	11
C <sub>1</sub>	2
<b>Totale</b>	<b>22</b>

E' attivo un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato di un Funzionario economico-finanziario, cat. D1 e 3 unità di personale di cat. D<sub>2</sub> sono in comando presso l'Agenzia (due da RER e una da ARPA).

### **OBIETTIVI E FINALITÀ**

Con il presente accordo s'intendono perseguire le seguenti finalità:

- mantenere il *know how* all'interno dell'Agenzia evitando la dispersione di risorse come già avvenuto nel corso dei primi anni di attività;
- garantire all'Agenzia la possibilità di svolgere le proprie funzioni istituzionali dando seguito a quanto previsto dai propri documenti di programmazione;
- riconoscere la professionalità e la qualità delle prestazioni lavorative effettuate dal personale nel particolare contesto in cui opera l'Agenzia, migliorando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni, attraverso lo sviluppo delle competenze e attraverso percorsi di valorizzazione del personale;
- ampliare lo sviluppo professionale dei dipendenti ed acquisire più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi da perseguire.

### **RISORSE**

Il fondo delle risorse per l'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015 risulta così costituito:


<b>RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'</b>	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 173.368</b>
<i>Risparmi 2012</i>	<i>€ 30.432</i>
<i>Risparmi 2013</i>	<i>€ 33.240</i>

<b>RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 94.488</b>
<i>Risparmi 2013</i>	<i>€ 5.442</i>

<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 267.857</b>
<b>TOTALE RISORSE (con risparmi)</b>	<b>€ 336.971</b>

**UTILIZZO DELLE RISORSE ANNI 2015 – 2016**

Le risorse come sopra individuate vengono destinate come segue:

<b>RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'</b>	<b>PROPOSTA 2015</b>	<b>PROPOSTA 2016</b>
Progressione economica orizzontale	€ 35.593	€ 35.593
Indennità di posizione e risultato a P.O./A.L. comprensiva di indennità ex 8ª q.f.	€ 127.894	€ 130.625
Indennità di comparto	€ 12.716	€ 12.716
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 176.203</b>	<b>€ 178.934</b>
<b>RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'</b>		
Produttività	€ 54.155	€ 71.997
Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e notturno festivo		
Indennità di reperibilità		
Maneggio valori		
Disagio		
Specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria D	€ 2.500	€ 2.500
Specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria B e C		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 56.655</b>	<b>€ 74.495</b>
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 232.858</b>	<b>€ 253.431</b>

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the bottom right.

**PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

Le parti concordano di definire il sistema della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni individuali avendo a base i criteri e gli importi già concordati in sede di contrattazione decentrata della Regione Emilia Romagna, come già avvenuto per il primo biennio di regolazione (2013 – 2014), con l'attribuzione dei seguenti importi massimi:

PRODUTTIVITA' 2015 - 2016 (importo lordo individuale max per 360 gg di presenza)	
CAT	€
B1,B2	3.719,82
B3,B4,B5,B6,B7	3.926,47
C1,C2,C3,C4,C5	4.133,13
D1,D2	4.339,79
D3,D4,D5,D6	4.546,44

L'incentivo viene erogato in una unica soluzione entro il mese di maggio dell'anno successivo, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Il fondo destinato alla produttività, rideterminato annualmente, è ripartito come segue:

- Produttività collettiva, (50%) legata alla valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi dell'Area di appartenenza a livello di macro struttura

Il raggiungimento degli obiettivi è attestato dal Direttore sulla base dei risultati conseguite dalle macro aree di attività. Ciò avviene certificando il grado di conseguimento dei risultati realizzati rispetto a quelli attesi mediante la elaborazione degli indicatori contenuti nel programma di attività delle singole Direzioni.

- Produttività individuale, (50%) legata alla valutazione del contributo individuale per la realizzazione degli obiettivi

La valutazione del contributo individuale si articola all'interno della relazione che si sviluppa nell'intero arco dell'anno fra dirigente valutatore e dipendente valutato sulla base della metodologia di valutazione già applicata nelle annualità 2013 e 2014.

Ai fini del riconoscimento economico della produttività gli importi annui vengono ulteriormente differenziati per:

- orario di lavoro (tempo pieno/part-time)
- in base ai giorni di presenza. A tal proposito si evidenzia che non si procede a decurtazioni del trattamento accessorio, entro il limite di franchigia di 10 giorni di assenza massimi a semestre. Non sono considerate assenze (e quindi non comportano decurtazione) le ferie, le festività soppresse, i riposi compensativi, l'astensione obbligatoria per maternità e i permessi di cui alla legge 104/92; è considerato assenza il congedo per assistenza a familiare portatore di handicap in situazione di gravità accertata.

La valutazione del contributo individuale può altresì svilupparsi nell'ambito di specifici PROGETTI per il personale non titolare di posizione organizzativa/alta professionalità, che abbiano ad oggetto attività non ordinarie o di particolare rilievo per l'Agenzia.

#### RETRIBUZIONE DI RISULTATO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI ALTA PROFESSIONALITA'

La retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità è definito in misura massima pari al 25% della retribuzione di posizione.

Anche per la valutazione della retribuzione di risultato delle PO e delle AP, le parti concordano, fino all'adozione del nuovo sistema di valutazione, di avere a base i criteri concordati in sede di contrattazione decentrata della Regione Emilia Romagna e già utilizzati anche per l'Agenzia nelle precedenti annualità 2013 e 2014.

#### SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Le parti concordano di destinare parte delle risorse variabili previste per le annualità 2015 e 2016 per l'individuazione di una specifica responsabilità per il personale di categoria D che non risulta incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative per € 2.500,00.

Si tratta della posizione dell'Economo.

L'economo, incardinato del servizio Gestione Risorse umane e finanziarie dell'Area amministrazione e supporto alla regolazione, è l'incaricato della gestione della cassa e, quale agente contabile interno dell'Agenzia, svolge le funzioni di cassiere per la riscossione delle entrate ed il pagamento delle spese così come disciplinate dal vigente Regolamento di contabilità.

#### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

L'istituto della progressione economica orizzontale rappresenta una delle leve retributive del grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti.

Con riferimento alla proposta delle RSU, acquisita al PG.AT.2015.5431 del 6/8/2014, si concorda:

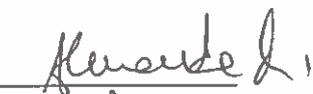
- di attribuire, per l'anno 2015, in prima applicazione, la progressione economica orizzontale al personale in servizio a tempo indeterminato in ATERSIR il 1° gennaio 2015, con un'anzianità nella pubblica amministrazione di almeno un triennio nella categoria di attuale inquadramento e che ha conseguito una valutazione positiva nell'annualità 2014;
- di rinviare nel I quadrimestre 2016 la definizione dei contenuti del regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (requisiti di accesso e criteri di valutazione) a regime.

BOLOGNA,

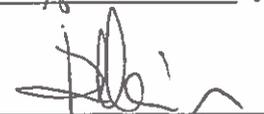
14/12/2015

Per ATERSIR

Dott.ssa Alessandra Neri



Dott. Mauro Polloni



Per Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Per le RSU

FP CGIL

FP CGIL

FP CGIL