

**CONSORZIO VALORIZZAZIONE RIFIUTI 14 - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2019-2021**

**E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2019**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Ghinamo Franco – Segretario del Consorzio - Presidente

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - Ferrero Marco
  - Menandro Mauro
  - Tonin Silvia
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - Pintori Grazia – FP-CGIL

Premesso:

- che in data 11 novembre 2019 è stata sottoscritta l'*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente - Triennio 2019-2021 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2019*,
- che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. \_\_\_ in data 26 novembre 2019, la rappresentanza di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del presente contratto.

si conviene e si stipula quanto segue:

**QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;

- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il COVAR 14, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto ha durata triennale, dal 7 ottobre 2019 al 6 ottobre 2022, per quanto riguarda le materie ivi contenute, ad eccezione di quella relativa ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo VII, per la quale la durata è relativa al solo anno 2019
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

### **ART. 2. TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **CAPO II - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

### **ART. 3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con

deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 21 ottobre 2013, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 6 marzo 2019.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito del Consiglio di Amministrazione nel PEG/piano della performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Enté e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da valutazione del Responsabile competente.

#### **ART. 4 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, nel limite del 30% delle risorse variabili, vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 21 ottobre 2013, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 6 marzo 2019, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Responsabile competente nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con predetta deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

3. I Responsabili definiscono, in appositi incontri, linee di indirizzo condivise, per la valutazione del personale dipendente.

#### **ART. 5 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a una unità, individuata a rotazione tra le aree, scelte a sorteggio ogni anno, in modo da assicurare che tutte le aree ne usufruiscano in modo uniforme.

3. In caso di parità, la maggiorazione del premio individuale viene attribuita al dipendente dell'area, che ha ottenuto uno dei seguenti risultati, in ordine di priorità:

- I. la media più elevata delle valutazioni individuali complessive degli ultimi tre anni
- II. il migliore punteggio conseguito per il fattore competenze
- III. minor numero di giorni di assenza diversa dalle ferie, congedo per maternità, infortunio.

4. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

#### **ART. 6 – MODALITA' E CONDIZIONI PER L'EROGAZIONE DELL'INCENTIVO**

1. L'attribuzione del premio correlato alla performance, di cui ai precedenti articoli 3 e 4, è effettuato secondo le modalità di seguito indicate.
2. L'incentivo non viene erogato nel caso di sospensione dal servizio e dal trattamento economico.
3. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'incentivo compete in rapporto ai mesi di lavoro, se pari o superiori a 3; si considera come mese intero il periodo superiore a giorni 15.
4. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, l'incentivo compete per i mesi di servizio, se pari o superiori a 3; si considera per intero il mese lavorato per oltre 15 giorni.
5. Nel caso di passaggio a settori di attività differenti, l'incentivo compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascuna Area.

#### **CAPO III – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 7 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. L'assegnazione di progressioni orizzontali ha effetto dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo, sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla scorta dei seguenti requisiti di accesso e modalità.
2. Requisiti di accesso. Possono accedere alla selezione per la progressione orizzontale i lavoratori a tempo indeterminato del Covar14 che hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno due anni nella posizione economica, anche in altri enti che applicano il CCNL Funzioni Locali, e conseguito, nel triennio antecedente al passaggio, una valutazione media, pari ad almeno 40 punti.
3. Criteri di assegnazione. Le progressioni orizzontali vengono assegnate, nel limite delle risorse di parte stabile disponibili, secondo una graduatoria degli aventi diritto che viene aggiornata ogni anno e che tiene conto della media delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio. In caso di parità di punteggio prevale il lavoratore con maggiore esperienza professionale, valutata in ragione della permanenza nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, il lavoratore con una maggiore anzianità di servizio nel comparto Funzioni Locali.

4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

#### **ART. 8 – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, il Responsabile dell'Ufficio Personale, provvede ad individuare, in base ai criteri di cui al presente accordo, i soggetti aventi titolo all'attribuzione delle nuove posizioni economiche per l'anno 2019 e, nel limite delle risorse disponibili, procede all'assunzione della determinazione di attribuzione della posizione, previa informazione alle organizzazioni sindacali.

#### **CAPO IV – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 9 – INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate,
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

2. All'interno dell'ente non sono, al momento, individuate "attività disagiate" nell'accezione prevista dal contratto nazionale di lavoro.

3. Per "attività esposte a rischi" si intende quella svolta dal personale addetto all'attività di ispezione sul territorio a causa dell'utilizzo quotidiano e continuativo di autovetture.

4. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro e specificatamente l'economista di Consorzio.

5. L'indennità di cui al comma 1 è definita nelle seguenti misure ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività:

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, 1,40 euro al giorno;
- implicanti il maneggio valori, 1,55euro al giorno.

6. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in oggetto delle suddette indennità è svolta dai Responsabili di Area che ne danno comunicazione al Servizio Personale.

**ART. 10 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità, nel Consorzio, sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

- (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018) compensare il compito di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) di cui al D.Lgs 81/08;
- (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018); compensare le specifiche responsabilità affidate agli addetti al protocollo informatico. L'importo di tale compenso è attribuito a ciascuna Area nel limite di 250,00 Euro annui.

2. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite:

- a favore dell'RSPP: mensilmente (12 rate)
- a favore degli addetti al protocollo, annualmente, sulla base di formale individuazione fatta dal Responsabile dell'Area.

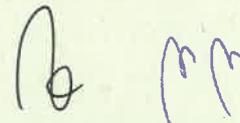
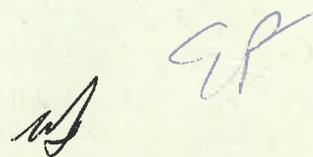
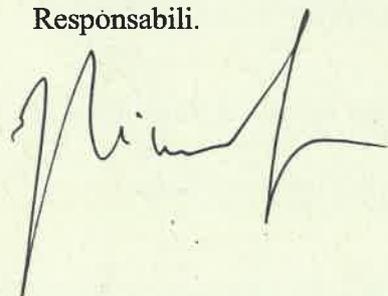
3. L'indennità in argomento non è soggetta a riduzione per assenze diverse da quelle per malattia, previste dall'art. 71, comma 1, del decreto legge n. 112/08.

**CAPO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 11 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Con riguardo alla situazione del Consorzio, rientrano in questa fattispecie gli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.. L'attribuzione e il riparto degli stessi sono oggetto di apposito regolamento, adottato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione.

2. Gli incentivi in oggetto, vengono erogati ai dipendenti interessati, con atto del Direttore del Consorzio o, in sua assenza, del Segretario del Consorzio, su proposta dei rispettivi Responsabili.



**CAPO VI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 12 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:

- atteso che il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di quella di risultato degli incaricati di posizione organizzativa è pari ad € 64.500,00 (attualmente distinto in € 51.600,00 posizione, € 12.900,00 risultato), un quota pari al 20% del fondo è destinata alla erogazione della retribuzione di risultato;

- in sede di prima applicazione della previsione di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 21.5.2018, a tutte le posizioni è attribuita, in ragione della valutazione ottenuta, una retribuzione di risultato nella misura massima del 25% di quella di posizione.

2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.

**CAPO VII – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 13 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con determinazione dirigenziale n. 114 del 8 aprile 2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate, parte stabile, per l'anno 2019 per un totale di Euro 90.218,00. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 70 del 2/10/2019 sono state determinate le risorse variabili a finanziamento del Fondo in Euro 23.619,00, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

- Euro 14.000,00 ai sensi dell'art. 67, commi 3, lett. i) e comma 5 lett. b), del CCNL 21/05/2018, per le quali, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2019, come previsto nel PEG/piano della performance;

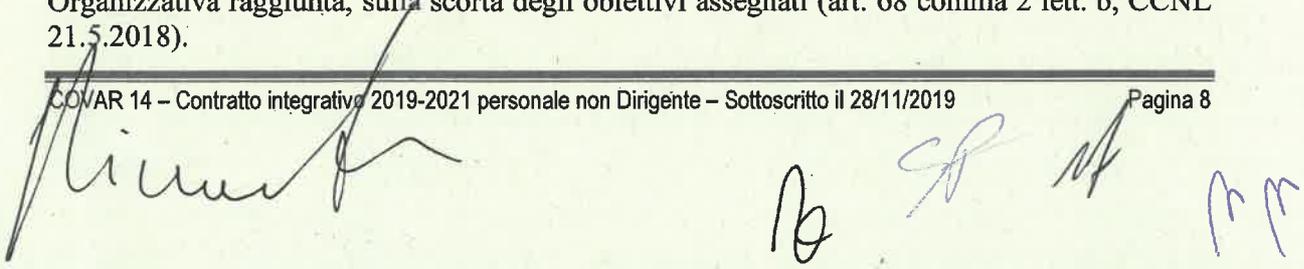
3. Come risulta dalla citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.70 del 2/10/2019, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 113.837,00.

<b>RISORSE</b>	<b>2019</b>
Fondo unico consolidato 2017	80.515,00
Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche (Art. 67, comma 2, lett. b))	2.496,00
Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio nell'anno precedente (Art. 67, comma 2, lett. c))	5.377,00
Importo pari a Euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 (22 dipendenti) - Art. 67 c. 2 lett a) -	1.830,00
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>90.218,00</b>
Risparmi somme non erogate anno 2018 CCNL 98-01 art. 17, comma 5	3.676,00
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (Art. 67, commi 3, lett. i) e comma 5 lett. b)	14.000,00
Risparmi straordinario anno 2018	5.943,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>23.619,00</b>
<b>Totale risorse fondo</b>	<b>113.837,00</b>

#### **ART. 13 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 12, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dal comma 3, come indicato nel seguente prospetto.

2. Si dà atto che a decorrere dall'anno 2020, il Sistema di Valutazione dell'Ente sarà adeguato in modo da consentire l'attribuzione dei premi anche in ragione della Performance Organizzativa raggiunta, sulla scorta degli obiettivi assegnati (art. 68 comma 2 lett. b, CCNL 21.5.2018).

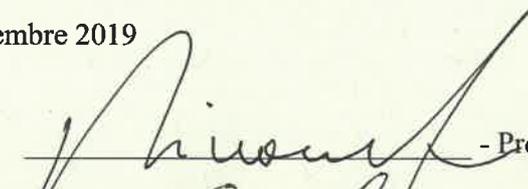


<b>Utilizzo Fondo</b>	<b>2019</b>
fondo progressioni anni precedenti – art. 68 comma 1	68.500,00
indennità di comparto – art. 68 comma 1	10.753,00
nuove progressioni anno corrente – art. 68 comma 2, lett. j)	1.717,00
<b>Totale spese stabili</b>	<b>80.970,00</b>
Indennità specifiche responsabilità – art. 68 comma 2, lett. e)	2.500,00
Indennità archivisti informatici – art. 68 comma 2, lett. e)	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro – art. 68 comma 2, lett. c) di cui	
- rischio – art. 70-bis comma 1, lett. b)	700,00
- maneggio valori – art. 70-bis comma 1, lett. c)	400,00
<b>Totale spese stabili di carattere organizzativo</b>	<b>4.600,00</b>
Premi correlati alla Performance individuale - art. 68 comma 2 lett. b)	28.267,00
<b>Totale spese variabili</b>	<b>28.267,00</b>
<b>Totale utilizzo fondo</b>	<b>113.837,00</b>

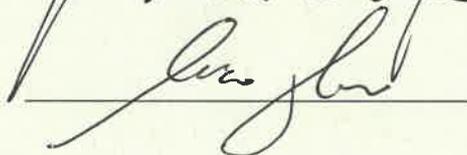
Letto, confermato e sottoscritto.

Carignano, 28 novembre 2019

Franco Ghinamo

 - Presidente

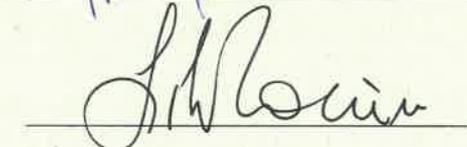
Marco Ferrero



Mauro Menandro



Silvia Tonin



Grazia Pintori

