

**ESTRATTO DAL  
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

**N. 23/2014**

**OGGETTO:** *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana – Accordo annualità economica 2014 – Direttive alla delegazione trattante*

*Il giorno dodici del mese di dicembre duemilaquattordici, a partire dalle ore 09:30 presso la sede dell'Agenzia in via Belfiore, 23/C, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione*

*All'appello risultano:*

	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
1. <i>Claudio Lubatti</i> <i>Presidente Agenzia</i>	X	
2. <i>Franco Campia</i> <i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X	
3. <i>Giuseppe Catizone</i> <i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X	
4. <i>Francesco Balocco</i> <i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X	

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che su richiesta del Presidente assume le funzioni di Segretario della seduta. E' presente la **D.ssa Letizia Gaudio**, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Dott. Claudio Lubatti** nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta ed dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

**OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana – Accordo annualità economica 2014 – Direttive alla delegazione trattante**

A relazione del Presidente,

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4 comma 2 lett. a) e dall'art. 5 comma 1 del CCNL 1/4/1999, è necessario procedere alla contrattazione decentrata integrativa per definire la destinazione del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014, in particolare relativamente a tutto il personale non dirigenziale dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana.

Con riferimento alle risorse decentrate stabili, ovvero delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, esse erano state determinate a valere dal 2006 in funzione della completa copertura della dotazione organica in un ammontare pari ad € 261.236,12.

Tenuto conto che l'Agenzia non ha completato la copertura della dotazione organica, analogamente a quanto operato con gli accordi decentrati relativi agli anni 2008 e seguenti, si procede, anche per l'anno 2014, alla riduzione delle risorse decentrate stabili per un importo annuo di € 26.241,91, ovvero per un importo pari a quanto già detratto negli anni passati.

L'importo derivante dalla predetta riduzione, risultante pari ad € 234.994,21 costituisce l'importo delle risorse stabili per l'annualità 2014; detto importo è stato oggetto di specifico provvedimento costitutivo (determinazione dirigenziale 536/2013).

Inoltre, considerato che a decorrere dal 1/10/2014 un dipendente dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale, in seguito a specifica domanda, non è più in servizio ed è stato cancellato dai ruoli dell'Ente, ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del dl n. 78/2010 si provvede alla riduzione del fondo per l'anno 2014, per un ulteriore importo di € 5.875,00.

\*\*\*

Per quanto riguarda la definizione dell'ammontare delle risorse variabili, esse coincidono sostanzialmente con le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dei precedenti esercizi finanziari, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999.

Tale importo ammonta per ad € 80.479,50.

\*\*\*

Gli istituti contrattuali a cui destinare le risorse del fondo decentrato 2014 sono i seguenti:

- a) incremento tabellare (progressione orizzontale) – art. 17, co. 2 lett. b) del CCNL 1/4/1999:

il fondo finanzia le progressioni orizzontali intervenute negli anni precedenti; stante la disposizione di legge di cui all'articolo 9 "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico" del decreto-legge 31 maggio 2010, n° 78, convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010, n° 122, il fondo non potrà essere variato in aumento per finanziare nuove progressioni;

- b) retribuzione posizioni delle organizzative e alte professionalità – art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL del 1/4/1999:

il fondo finanzia le posizioni attivate nel corso dell'anno;

- c) retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità – art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL del 1/4/1999;

il fondo finanzia le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità nei limiti stabilite dalla contrattazione nazionale;

d) indennità di comparto – art. 33 del CCNL del 22/1/2004:

il fondo finanzia le indennità previste dall'art. 33 del CCNL del 22/1/2004 che per loro natura hanno carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e compete a tutto il personale a tempo determinato ed indeterminato per 12 mensilità, ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa;

e) compensi per specifiche responsabilità affidate a personale cat C e D che non risulti incaricato di posizioni organizzative – art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999

il predetto articolo prevede che” ... le risorse ... sono utilizzate per: compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera”

il fondo finanzia le indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità; l'indennità viene corrisposta al personale a tempo indeterminato che non sia già titolare di posizione organizzativa; si fa riferimento ai compiti attinenti a specifiche funzioni inquadrabili nell'assetto organizzativo dell'ente così come stabilito nell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia, assegnate ai dipendenti; si richiamano le disposizioni contenute nel CCDI sottoscritto il 30/06/2008 in ordine ai criteri ed ai valori per la corresponsione delle indennità;

con il predetto CCDI del 2008 le parti hanno convenuto che ai fini e per gli effetti dell'istituto di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999:

- a) tra i compiti che comportano specifiche responsabilità sono compresi quelli attinenti a specifiche funzioni inquadrabili nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente così come stabilito nell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia;
- b) i soggetti a cui possono essere attribuite le specifiche responsabilità sono individuabili nel personale a tempo indeterminato inquadrato nelle categorie C e D;
- c) la graduazione di valore dell'indennità annua destinata a compensare le specifiche responsabilità, è effettuata con riferimento al giudizio prevalente attribuito in sede di valutazione, secondo le seguenti scale di valori:

Categoria	Medio	Rilevante	Elevato	Molto Elevato
C	€ 800,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00	
D	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00	€ 2.500,00

In relazione a quanto sopra, considerata la necessità di valorizzare con un giudizio di Molto Elevato le responsabilità affidate ai dipendenti inquadrati in categoria C, si fornisce alla delegazione trattante specifica direttiva affinché la scala di valori sia integrata con un valore di € 2.500,00 in corrispondenza del giudizio prevalente di Molto Elevato attribuibile ad una responsabilità affidata ad un dipendente inquadrato in Categoria C;

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

g) Indennità maneggio valori (Art. 36 CCNL del 14/9/2000)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

Si fornisce alla delegazione trattante l'indirizzo di individuare l'indennità nella misura unica di € 1,54 giornaliera.

\*\*\*

I fondi destinati alla retribuzione di risultato delle posizioni delle organizzative e alte professionalità ed ai compensi incentivanti sono finalizzati all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi dell'ente ed al miglioramento organizzativo continuo. A tal proposito saranno richiamate nell'accordo le disposizioni già contenute nel CCDI sottoscritto il 18/07/2005.

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

- a) per il 60% in relazione al punteggio complessivo ottenuto con il sistema di valutazione permanente (art. 11 bis del CCDI sottoscritto il 18/07/2005);
- b) per il 40% in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.

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

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

1. prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte;
2. soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
3. grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
4. iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione. Le schede sono conservate agli atti.

Con riferimento alla partecipazione del dipendente agli obiettivi di ente o di gruppo di cui alla

predetta lett. b), lo stesso art. 14 del CCDI del 2005 stabilisce che il fondo sia strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

La scheda obiettivi dei dipendenti, degli titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica operata dal direttore generale o dal direttore d'Area tenuto conto del Referto del controllo di gestione per l'anno.

La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione. Le schede sono conservate agli atti.

Sulla base delle disposizioni contrattuali integrative richiamate, il direttore generale, tenuto conto delle compatibilità economiche generali dell'Ente e dei criteri di ripartizione del Fondo concordati, fissa annualmente l'importo del premio individuale massimo per ciascuna categoria di personale.

Per quanto riguarda le retribuzioni di risultato dei titolari di posizioni organizzative e dei titolari di incarichi conferiti per valorizzare alte professionalità il CCNL Regioni ed Autonomie Locali prevede che siano fissate rispettivamente sino al 25% e al 30% del valore economico della posizione assegnata.

Con riferimento al compenso incentivante, ai sensi dell'art. 14 co. 2 del CCDI, il Direttore generale, tenuto conto delle compatibilità economiche generali dell'Ente e dei criteri di ripartizione del Fondo concordati, fissa annualmente l'importo del premio individuale massimo per ciascuna categoria.

\*\*\*

Costituisce criterio generale di ripartizione delle risorse decentrate, la possibilità di adeguare le diverse destinazioni alle effettive necessità di finanziamento dei singoli fondi in relazione al personale in servizio (compreso il personale assunto con contratto a tempo determinato), nonché agli effetti derivanti dall'applicazione della contrattazione nazionale.

Ai fini della distribuzione delle risorse tra i diversi istituti contrattuali, si definisce quale criterio generale la prioritaria allocazione delle risorse decentrate stabili agli istituti che hanno carattere di stabilità e continuità nel tempo.

Il finanziamento dei compensi incentivanti (lett. f) deve avvenire prioritariamente con le risorse di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 non utilizzate negli anni precedenti.

\*\*\*

Tutto quanto sopra premesso e richiamato,

Vista la L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i.

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale".

Visti gli artt. 7 e 12 dello Statuto, che definiscono le competenze del Consiglio di amministrazione.

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Acquisito il parere favorevole del direttore generale f.f. in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza.

## IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

delibera:

1. di confermare anche l'anno 2014, per i motivi espressi in narrativa, la riduzione delle risorse decentrate stabili destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per un importo di € 26.241,91 confermando le stesse in € 234.994,21;
2. di provvedere alla riduzione del fondo per l'anno 2014, per un ulteriore importo di € 5.875,00.
3. di dare atto che le risorse le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dei precedenti esercizi finanziari da portare in aumento alle risorse stabili sono stimate in complessivi € 80.480,00;
4. di fornire alla delegazione trattante gli indirizzi espressi in narrativa al fine di procedere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata all'accordo con le OO.SS relativo alla destinazione del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014;
5. di autorizzare la delegazione trattante a presentare alle organizzazioni sindacali di categoria una piattaforma contrattuale redatta sulla base delle direttive di cui al punto 1 il cui testo condiviso con le OO.SS. (ipotesi di accordo) dovrà necessariamente essere sottoposto ad approvazione definitiva al Consiglio d'Amministrazione;
6. di dare atto che il controllo in materia di contrattazione integrativa del Collegio dei revisori dei conti di cui all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 avverrà sull'ipotesi di accordo prodotto dalle parti e prima dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte del Consiglio d'Amministrazione;
7. di dare atto che il provvedimento costitutivo di impegno del fondo per l'anno 2015 potrà avvenire sulla base delle indicazioni espresse in ordine alla costituzione del fondo per l'anno 2014 eventualmente aggiornate sulla base delle riduzione/incrementi di personale che si prevede interverranno nel corso dell'anno;
8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

## AGENZIA PER LA MOBILITA' METROPOLITANA

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

| ADUNANZA DEL 12/12/2014 |

N. 6 dell'ordine del giorno

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 4

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE  
Ing. Cesare Paonessa

Firmato

IL PRESIDENTE  
Dott. Claudio Lubatti