

**ESU di Verona**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

Novembre 2009

## ACCORDO ESU DI VERONA – RSU - OO.SS.

L'anno 2009 il giorno 11 del mese di novembre alle ore 9.45 presso la sede amministrativa dell'ESU di Verona presenti:

### *PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:*

Il Direttore con funzioni di	presidente	VERZA Gabriele
Qualifica unica dirigenziale	componente	BERTAIOLA Luca
Istruttore Direttivo Amministrativo -	assistente	TOMELLERI Stefano

### *PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:*

#### PER LE RSU AZIENDALI:

U.I.L./F.P.L.	FILACARO Antonio
C.G.I.L./F.P.	FINETTO Mirella
C.G.I.L./F.P.	STRAMBACI Paolo
C.I.S.L./FPS	AMBRA Carla

#### PER LE OO.SS. TERRITORIALI:

C.I.S.L./F.P.S.	MAIMERI Emilio
U.I.L./F.P.L.	MARAI Giovanna

si è riunita la delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata e viene stabilito quanto segue:

### **Validità e durata**

Il presente contratto si applica al personale dell'ESU di Verona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Ha valenza fino al 31.12.2009 per la parte normativa (salvo diversa indicazione nel testo che segue) e, per quanto attiene la composizione e l'utilizzo delle risorse economiche, è oggetto di verifica e determinazione annuale.

Il presente contratto alla scadenza si rinnoverà tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta le parti concordate rimangono in vigore fino a quando non vengono sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo, purchè non in contrasto con disposizioni normative e contrattuali.

### **Diritti e agibilità sindacali**

Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.

Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste, di norma, con preavviso minimo di 5 giorni e previa autorizzazione da parte dell'Azienda dell'uso dei locali.

Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea, nel limite delle 12 ore annue individuali, si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate concordando tale recupero con il responsabile del servizio.

In occasione delle riunioni sindacali l'Amministrazione, su richiesta degli organizzatori, consente l'utilizzo dei propri spazi disponibili.

L'Amministrazione permette altresì alle RSU e alle OO.SS. di utilizzare le bacheche sistemate in prossimità dei sistemi di rilevazione delle presenze.

## **Le relazioni sindacali**

Gli istituti attraverso i quali si esplicano le relazioni sindacali sono la concertazione, la contrattazione e l'informazione.

La concertazione riguarda le materie indicate all'art. 8 del C.C.N.L. del 01.04.1999 (come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22/01/2004) e all'art. 16 comma 2 del C.C.N.L. del 31.03.1999 sulla revisione del sistema di classificazione del personale.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie di cui all'art. 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999 e all'art. 16 comma 1 del C.C.N.L. del 31.03.1999 sulla revisione del sistema di classificazione del personale; su tali materie si procede alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

La contrattazione decentrata integrativa ha come parti da un lato la delegazione trattante di parte pubblica, nominata con decreto del Presidente del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 05.08.2008 (ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 07.10.2008) e, dall'altra, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai C.C.N.L. o comportare oneri non previsti; ogni clausola difforme è nulla e non può essere applicata.

L'informazione, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 01.04.1999, concerne gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Essa viene fornita con modalità tali da consentire un effettivo esercizio delle prerogative sindacali, anche con l'ausilio di supporti informativi ed il ricorso alla posta elettronica.

L'informazione ha carattere preventivo, oltre che nelle materie oggetto di concertazione e contrattazione, anche sugli atti di natura organizzativa, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.

## **Modalità di effettuazione degli incontri**

Le parti si impegnano a dare attuazione secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. in materia di relazioni sindacali.

L'Amministrazione, nelle materie di cui all'articolo precedente, garantisce la convocazione delle delegazioni entro quindici giorni ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.

Per ogni incontro deve essere di norma espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e qualora gli argomenti in discussione non siano completamente

trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro verrà fissata la data dell'incontro successivo.

### **Procedure di verifica**

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi e del raggiungimento dei risultati previsti, per l'approfondimento di specifiche problematiche l'Amministrazione si impegna al confronto con la parte sindacale, di norma annuale, fornendo tutta la documentazione utile per l'approfondimento delle problematiche di volta in volta evidenziate.

Nel caso di controversie o difficoltà interpretative in ordine a clausole del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta, per definirne di comune accordo il significato. Tale accordo sostituisce con efficacia retroattiva la clausola controversa.

### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

Nell'ambito dell'orario stabilito dal C.C.N.L. per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, è concessa la seguente flessibilità in entrata dalle ore 7.30 alle ore 9.00 ed in uscita dalle ore 13.30 alle 15.00 o dalle 17.00 alle 19.00 nei giorni di rientro pomeridiano.

Per esigenze particolari, documentate e prioritariamente riferite a situazioni di svantaggio personale nonché ai dipendenti con figli in età scolare o famigliari da assistere, l'amministrazione valuterà la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, eventualmente anche per periodi limitati, purchè compatibili con le esigenze di servizio.

### **Sviluppo delle attività formative**

L'Amministrazione adotta i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione e cambiamento in corso. L'Amministrazione, sulla base delle proprie scelte programmatiche e di bilancio, individua i percorsi formativi e professionali di base e specialistici, la cui partecipazione è da considerarsi obbligatoria in coerenza con le politiche di sviluppo delle risorse umane. Tali iniziative formative sono rivolte a tutti i dipendenti e si articoleranno in formazione ed aggiornamento orientate alla qualificazione e valorizzazione del personale ed al miglioramento dei servizi resi dall'utenza.

L'Amministrazione si impegna ad assumere come obiettivo quello di tendere alla destinazione, per lo sviluppo e la gestione delle attività formative, di una quota pari ad almeno l'1% della spesa media per il personale nel quadriennio.

L'Amministrazione si impegna altresì ad attuare in collaborazione con i responsabili degli uffici e dei servizi la rilevazione periodica dei bisogni formativi quale presupposto essenziale per la corretta formulazione dei programmi di formazione.

Le attività di formazione coinvolgeranno il personale in attività formative e di sensibilizzazione sullo sviluppo delle risorse umane e quindi sul significato della valutazione e della formazione per quanto riguarda la responsabilità e la motivazione del dipendente.

Verranno inoltre valutate le ricadute della formazione esterna e della formazione individuale sul sistema di valutazione per la progressione orizzontale.

**Costituzione fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2009**

Art. 14 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)				
Risorse destinate nel 1998 al lavoro straordinario, fondo di cui all'art. 31 comma 2 lettera a) del CCNL 06.07.1995	L.	5.972.365		
Destinare la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del presente C.C.N.L., sottratte le quote di straordinario ex VII <sup>A</sup> e ex VIII <sup>A</sup> qualifica ora titolari di posizione organizzative	-L.	2.149.634		
Riduzione 3% risorse 1999	-L.	179.171	L.	3.643.560 € 1.881,74

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI STABILITA'  
(ART. 31, COMMA 2, CCNL 22/01/2004)**

Art. 14 comma 4 C.C.N.L. 1998 - 2001 Riduzione 3% fondo straordinario 1999			L.	179.171	€	92,53
Art. 15 comma 1 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)						
a) Fondi art. 31 comma 2 previsti per l'anno 1998:						
<i>ex b)</i>	L.	6.824.465				
<i>ex c)</i>	L.	9.730.345				
<i>ex d)</i>	L.	9.880.930				
<i>ex e)</i>	L.	123.924.565				
Quote di straordinario ex VII <sup>A</sup> ex VIII <sup>A</sup> qualifica ora titolari di posizioni organizzative	L.	2.149.634	L.	152.509.939	€	78.764,81
b) Risorse aggiuntive, incremento anno 1998, art. 3 del CCNL del 16.07.1996, 0,65% monte salari 1995			L.	5.621.719	€	2.903,38
g) Risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED, somme vincolate			L.	11.895.000	€	6.143,25
h) Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità al personale di VIII <sup>A</sup> qualifica funzionale, somma vincolata			L.	1.500.000	€	774,69
j) 0,52% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza			L.	5.374.585	€	2.775,74

**Art. 4 del C.C.N.L. 05.10.2001 biennio economico 2000 - 2001  
(Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'01.04.1999)**

Art. 4 comma 1						
Importo pari all'1,1% del monte salari 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza			L.	14.036.792	€	7.249,40
Art. 4 comma 2						
Importo annuo retribuzioni individuali di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato dal 01.01.2000 al 31.12 anno precedente (Donà, Trentini, Arbetti, Cavazza,					€	7.376,07

Sommacampagna, Mora, Franco)			
------------------------------	--	--	--

Art. 32 comma 1 C.C.N.L. del 22.01.2004 Importo pari allo 0,62 % del monte salari 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza			€ 4.307,61
Art. 32 comma 7 C.C.N.L. del 22.01.2004 Importo pari allo 0,20 % del monte salari 2001, per finanziare le alte professionalità (art. 10)			€ 1.389,55

Art. 33 comma 4 lett. a) C.C.N.L. del 22.01.2004 Quota parte Indennità di comparto			€ 1.448,09
--	--	--	------------

Dichiarazioni congiunte n. 14 del CCNL 22.01.2004, n. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006 e n. 1 del CCNL 31.07.2009			
Incremento importo PEO e rideterminazione fondo - art. 1 c. 3 C.C.N.L. 05.10.2001 al 01.01.2001 - art. 29 c. 2 C.C.N.L. 22.01.2004 al 01.01.2003 - art. 2 c. 1 C.C.N.L. 09.05.2006 al 01.01.2006 - art. 6 c. 1 C.C.N.L. 11.04.2008 al 01.01.2008 - art. 2 c. 1 C.C.N.L. 31.07.2009 al 01.01.2009			€ 5.004,74

<b>TOTALE (Risorse stabili)</b>			<b>€ 118.229,86</b>
---------------------------------	--	--	---------------------

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA'  
(ART. 31, COMMA 3, CCNL 22/01/2004)**

Art. 15 comma 1 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)			
d) sostituito dall'art. 4 comma 4 del CCNL 05.10.2001; integrazione risorse art. 43 L. 449/1997			€ 0,00
e) Art. 1 comma 57 e seguenti L. n. 662/96 economie (anno precedente) conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; attivazione di mobilità di personale con trasferimento da una sede all'altra dell'Azienda			€ 0,00
k) somme destinate da specifiche disposizioni di legge. Fondi incentivanti la progettazione di opere pubbliche, art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e s.m. e i. (al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali)			€ .....

Art. 15 comma 2 C.C.N.L. 1998 - 2001			
Sussiste capacità di spesa, integrazione sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari 1997		L. 12.402.888	€ 6.405,56

<b>TOTALE (Risorse variabili)</b>			<b>€ 6.405,56</b>
-----------------------------------	--	--	-------------------

<b>TOTALE COMPLESSIVO (comprensivo di fondo straordinario)</b>			<b>€ 126.517,16</b>
--	--	--	---------------------

Somma per finanziare alte professionalità non spesa anni precedenti			<b>€ 6.947,75</b>
---	--	--	-------------------

Monte salari anno 1997 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc  
L. 1.033.574.000 (dal conto annuale)

Monte salari anno 1999 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.  
L. 1.276.072.000 (dal conto annuale)

Monte salari anno 2001 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.  
L.1.345.272.000, € 694.775,01 (dal conto annuale)

Monte salari anno 2003 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.  
€ 669.342,00 (dal conto annuale)

### **Destinazione del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2009**

Artt. 14 e 17 del C.C.N.L. 1998 – 2001

Artt. 4 e 5 del C.C.N.L. biennio economico 2000 - 2001

Artt. 32, 33 e 36 del C.C.N.L. 2002 – 2005

Art. 14 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)			
Risorse destinate nel 1998 al lavoro straordinario, fondo di cui all'art. 31 comma 2 lettera a) del CCNL 06.07.1995 Destinare la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del presente C.C.N.L., sottratte le quote di straordinario ex VII <sup>A</sup> e ex VIII <sup>A</sup> qualifica ora titolari di posizioni organizzative. Riduzione 3% risorse 1999			<b>€ 1.881,74</b>

Art. 17 comma 2 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)			
a) Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione (art. 6 C.C.N.L. 31.03.1999)			€ 10.135,57
b) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (art. 5 CCNL 31.03.1999)			
Risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED			€ 66.573,52
c) Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato (art. 10 C.C.N.L. 31.03.1999) posizioni organizzative (art.8)			
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità al personale di ex			€ 28.808,34

VIII^ qualifica funzionale		
d) Indennità di turno, rischio ecc. secondo la disciplina degli artt. 11 c. 12, 13 c. 7 e 34 c. 1 lett. f), g) ed h) del D.P.R. 268/1987, dall'art. 28 del D.P.R. 347/1983, dall'art. 49 del D.P.R. 333/1990 (art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004) e dall'art. 36 C.C.N.L. 14.09.2000	€	780,00
e) Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, categorie A, B e C	€	0,00
f) Compensare specifiche responsabilità, categorie B, C e D.	€	1.000,08
g) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, c. 1, lett. k). Progettazione di opere pubbliche, art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e s.m. e i	€	.....
i) Compensare responsabilità affidate agli archivisti informatici Personale di categoria B, C e D.	€	180,00
Art. 33 C.C.N.L. 2002 - 2005 (22.01.2004)		
Indennità di comparto	€	15.768,36

<b>TOTALE (escluso art. 14)</b>	<b>€</b>	<b>123.245,87</b>
---------------------------------	----------	-------------------

Somma per finanziare alte professionalità (comprensiva quote anni precedenti) rinviate all'anno successivo	€	8.337,30
--	---	----------

<b>TOTALE COMPLESSIVO (compreso art. 14)</b>	<b>€</b>	<b>133.464,91</b>
--	----------	-------------------

La ripartizione delle risorse sarà quantificata esattamente al termine dell'esercizio a consuntivo e le quote non utilizzate confluiranno nel fondo per la produttività collettiva (art. 17, c. 2, lett. a).

Le risorse finanziarie per la creazione dei fondi relativi ai sistemi di incentivazione del personale per l'anno 2009 sono state quantificate aumentando le risorse stabili complessive del fondo 2008 di € 1.278,01 per la definizione e rideterminazione della quota parte dell'indennità di comparto - art. 33, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. del 22.01.2004 - e delle quote di Progressione Economica Orizzontale a carico del bilancio dell'Ente (dichiarazioni congiunte n. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004, n. 4 del C.C.N.L. del 09.05.2006 e n. 1 del C.C.N.L. del 31.07.2009). Le risorse variabili sono state ridotte di € 6.820,59 confermando il solo importo stabilito ai sensi dell'art. 15 comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999 in considerazione dei ben maggiori risparmi originati dai processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività che hanno consentito di garantire la qualità ed incrementare i servizi erogati dall'Azienda a fronte di una progressiva riduzione del numero dei dipendenti in servizio e della relativa spesa in rapporto alle qualifiche di appartenenza:

	Dipendenti in servizio	
	al 31.12.2001	al 31.12.2008
<b>Qualifica unica dirigenziale</b>	1	1
<b>D-1</b>	4	4
<b>C.1</b>	13	13
<b>B.3</b>	7	5
<b>B-1</b>	12	8
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>31</b>



## **CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

### **Quantificazione delle risorse decentrate**

Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività (art. 15 CCNL 1998 – 2001 del 01.04.1999 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le RSU e le OO.SS.

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004, tale fondo è composto da una parte definita "Risorse certe, stabili e continue" (art. 31 comma 2 del CCNL del 22/01/2004) e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3 del CCNL del 22/01/2004) la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali previste.

Il fondo annuale per gli incentivi alla progettazione di opere pubbliche sarà determinato nell'esatto importo a fine esercizio in conformità a quanto stabilito dall' art. 92 comma 5 D. Lgs. n. 163/2006 e s.m. e i. e nel "Regolamento per la ripartizione degli incentivi per la progettazione" approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 23.06.2009.

### **Destinazione delle risorse decentrate**

Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 33,34,36 e 37 del CCNL del 22 gennaio 2004, nonché dell'articolo 17 del CCNL del 1 aprile 1999 secondo i criteri specificati più sotto. Le risorse eventuali e variabili di cui all'articolo 31, comma 2 del CCNL del 22 gennaio 2004 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità e ripetibilità.

### **Progressioni economiche orizzontali**

La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane. Nei limiti delle risorse disponibili l'Amministrazione si impegna ad utilizzare compiutamente tale strumento.

Si conviene che il complesso delle variabili di cui bisogna tener conto per la gestione di questo istituto ha pesanti ricadute sugli altri sistemi operativi dell'Azienda ed in particolare su:

- il sistema della valutazione delle prestazioni;
- il sistema di gestione delle attività formative.

Questi sistemi devono permettere alla struttura che gestisce le risorse umane di fornire ai "dirigenti" tutte le informazioni necessarie per la valutazione dei meriti professionali anche in una logica di razionalizzazione delle informazioni già disponibili a seguito dell'applicazione di altri istituti: ciò al fine di evitare inutili appesantimenti nella gestione dell'istituto.

Le selezioni del personale saranno effettuate con riferimento ai seguenti criteri:

*Per le progressioni nelle posizioni economiche B2 (iniziale B1), B4 (iniziale B3) e C2*

- Esperienza acquisita;
- Arricchimento professionale;

- Valutazione della qualità della formazione;
- Valutazione delle prestazioni rese.

I dipendenti che nei tre anni precedenti la decorrenza delle nuove progressioni abbiano ottenuto nella scheda di valutazione un punteggio inferiore a 0,65 sono esclusi dalla progressione.

*Per le progressioni in tutte le altre posizioni economiche*

- Arricchimento professionale;
- Valutazione della qualità della formazione;
- Valutazione delle prestazioni rese;

I dipendenti che nei tre anni precedenti la decorrenza delle nuove progressioni abbiano ottenuto nella scheda di valutazione un punteggio inferiore a 0,65 sono esclusi dalla progressione.

**Schema punteggio progressione orizzontale**

	Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	
Categoria	Esperienza acquisita max punti	Arricchimento professionale max punti	Formazione max punti	Valutazione delle prestazioni max punti	Totale valutazione
B -1 ► B - 2	2	2	3	3	10
B - 2 ► B - 3	-	3	3	4	10
B - 3 ► B - 4	-	3	3	4	10
B - 4 ► B - 5	-	3	3	4	10
B - 5 ► B - 6	-	3	3	4	10
B - 6 ► B - 7	-	3	2	5	10

B.3 ► B.4	2	2	3	3	10
B.4 ► B.5	-	3	3	4	10
B.5 ► B.6	-	3	3	4	10
B.6 ► B.7	-	3	2	5	10

C.1 ► C.2	2	2	3	3	10
C.2 ► C.3	-	3	3	4	10
C.3 ► C.4	-	3	2	5	10
C.4 ► C.5	-	3	2	5	10

D1 ► D2	-	3	1	6	10
D2 ► D3	-	3	1	6	10
D3 ► D4	-	3	1	6	10
D4 ► D5	-	3	1	6	10
D5 ► D6	-	3	1	6	10

Modalità di attribuzione dell'esperienza (colonna 1)

Valutazione esperienza acquisita:

Il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato punti 0,5 per anno;

Il servizio prestato nelle categorie inferiori viene valutato punti 0,25 per anno;

#### Definizione e modalità di attribuzione dell'arricchimento professionale (colonna 2)

Aver dimostrato capacità di svolgere mansioni, lavori, funzioni di diverso contenuto professionale che richiedono l'apprendimento di nuove conoscenze: fino a punti 1,0 per anno.

#### Valutazione della formazione attinente all'attività svolta (colonna 3)

Titoli di studio(non cumulabili): Diploma di qualifica professionale punti 0,3 – Diploma di maturità punti 0,5 – Laurea punti 0,8 - Abilitazione professionale punti 1,0;

Corsi di specializzazione comandati <10 ore punti 0,2;

Corsi di specializzazione comandati ≥10 ore punti 0,3;

Corsi di specializzazione comandati ≥20 ore punti 0,5;

Corsi esterni utili all'attività dell'Azienda in relazione al profilo professionale:

Corsi di formazione esterna < 10 ore punti 0,1;

Corsi di formazione esterna ≥ 10 ore punti 0,2;

Corsi di formazione esterna ≥ 20 ore punti 0,3;

#### Definizione e modalità di attribuzione della valutazione delle prestazioni (colonna 4)

Il valutatore deve essere un dirigente che abbia conoscenza diretta dell'operato del dipendente, prevedendo, quando tale conoscenza diretta non possa concretizzarsi, una collaborazione del diretto responsabile del dipendente.

Oggetto della valutazione deve essere la prestazione professionale.

Ove il responsabile rilevi un andamento negativo della prestazione professionale di qualche dipendente sono previsti colloqui intermedi nel corso dell'anno per consentire agli interessati di correggere il proprio comportamento e trovare nuove motivazioni.

La comunicazione finale deve dare la possibilità al dipendente di verbalizzare, in calce al documento di valutazione, l'eventuale dissenso.

In base alla valutazione delle prestazioni si attribuisce un punteggio utile ai fini della progressione economica orizzontale come è indicato nella scheda più avanti riportata.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio utile alle P.E.O. si sommeranno:

- l'esperienza acquisita – se titolo valido per la progressione;
- l'arricchimento professionale – il punteggio complessivo acquisito negli ultimi tre anni;
- la formazione – titoli ed attestati conseguiti per la partecipazione ad attività svolta o conclusa negli ultimi tre anni. Saranno valutati tutti i titoli solo ai fini della prima progressione all'interno di ogni percorso economico;
- la valutazione delle prestazioni – il punteggio complessivo acquisito negli ultimi tre anni.

In ogni caso non sarà valorizzato quanto maturato precedentemente all'ultimo miglioramento di posizione economica all'interno di ciascun percorso economico.

Sulla base delle risorse che si rendono disponibili si determina, per ogni categoria ed in misura proporzionale rispetto all'addensamento degli aventi diritto, il numero delle progressioni orizzontali che avverranno seguendo l'ordine dei dipendenti nelle graduatorie formatesi per ogni singola categoria.

In caso di parità, prevale la posizione che nell'ordine:

- ha una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- ha ottenuto una migliore valutazione delle prestazioni rese;

- ha una maggiore anzianità di servizio nella categoria.

Le selezioni vengono effettuate sulla base della situazione determinatasi e dei requisiti maturati al 31 dicembre dell'anno precedente.

Requisito minimo per poter partecipare alle selezioni è l'anzianità di servizio di almeno due anni del dipendente nella posizione economica di provenienza.

E' in ogni caso escluso chi ha avuto accesso, nell'anno per il quale si svolge la selezione, ad un percorso economico superiore.

Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale se non utilizzate confluiscono a consuntivo nel fondo per la produttività collettiva.

Considerato che le ultime progressioni in Azienda hanno avuto decorrenza 01.01.2006 si svolgeranno nuove selezioni, negli anni 2009 e 2010, per consentire la progressione orizzontale al 70% (con arrotondamento dei decimali all'unità inferiore se < 5 o superiore se >= 5) del personale avente diritto a presentare domanda per la formazione delle rispettive graduatorie annuali. Nella selezione anno 2009 è consentita la progressione a tutti i responsabili di Area che ne hanno i requisiti.

### **Fondo per la produttività**

Lettera a) comma 2 dell'art. 17 del C.C.N.L.

Il fondo a disposizione sarà incrementato delle economie derivanti dalle minori spese relative agli altri fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per il lavoro straordinario.

Il fondo sarà ripartito a consuntivo in relazione al raggiungimento degli obiettivi espressi annualmente nei documenti di programmazione aziendale sulla base dei parametri di categoria e delle valutazioni dell'apporto individuale, formulate dal Dirigente e dal Direttore, utilizzando il "Sistema permanente di valutazione dei dipendenti".

Il 60% delle risorse destinate alla produttività sarà ripartito tra coloro che avranno ottenuto nella valutazione un punteggio non inferiore a 10,5.

La quota rimanente sarà ripartita tra tutti i dipendenti che nella scheda individuale di valutazione delle prestazioni avranno ottenuto almeno 5,5 punti.

Chi otterrà una valutazione inferiore sarà escluso e non concorrerà alla ripartizione del fondo.

Parametri attinenti le categorie:

A	-	100
B	-	120
C	-	140
D	-	160

### **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative**

Lettera c) comma 2 dell'art. 17 del C.C.N.L.

Il processo di ridefinizione della struttura organizzativa aziendale ha individuato, ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. sottoscritto in data 31.03.1999, tre posizioni organizzative da attribuire ai dipendenti di categoria D responsabili delle Aree Amministrative, per la realizzazione degli obiettivi stabiliti nei provvedimenti annuali di programmazione aziendale. I criteri applicativi per l'affidamento degli incarichi, la valutazione delle prestazioni e l'ordinamento dell'area delle posizioni organizzative sono stati confermati ed approvati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 16.09.2009. La retribuzione di posizione viene corrisposta per 13 mensilità ed assorbe tutte le indennità e gli emolumenti economici del salario accessorio.

L'affidamento degli incarichi, la loro durata, la retribuzione di posizione e di risultato vengono determinati nel rispetto della normativa vigente e delle procedure di concertazione.

### **Fondo per il pagamento delle indennità di rischio – disagio – turno – reperibilità, ecc.**

Lettera d) comma 2 dell'art. 17 del C.C.N.L.

Le indennità, disciplinate dagli artt. 11, 13 e 34 del D.P.R. n. 268/87, dall'art. 28 del D.P.R. n. 347/83, dall'art. 49 del D.P.R. n. 333/90 (art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004) e dall'art. 36 C.C.N.L. 14.09.2000, vengono corrisposte ai seguenti dipendenti negli importi indicati:

INDENNITA' MANEGGIO VALORI	Adibiti in via continuativa: Ind. Giornaliera (da € 0,52 a € 1,55)	Importo complessivo annuale presunto
	Cassieri mensa n. 2 casse (per la quantità di denaro maneggiata ed il rischio connesso alla rapida esecuzione delle operazioni di riscossione nell'orario di maggior afflusso dell'utenza)	€ 520,00 (nel 2009 € 780,00 in quanto per un periodo sono state gestite 4 casse)
<b>TOTALE</b>		€ (nel 2009 € 780,00) 520,00

### **Fondo per compensare specifiche responsabilità**

Lettera f) comma 2 dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999.

Le parti individuano l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C incaricato delle funzioni di:

Responsabile del monitoraggio con il R.S.P.P. degli interventi di adeguamento del patrimonio aziendale e della cura degli adempimenti da attuare in ottemperanza delle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dei conseguenti provvedimenti adottati dall'Azienda.

In considerazione del grado di autonomia, del livello di responsabilità e delle conoscenze necessarie per assolvere l'incarico sarà erogata un'indennità di € 1.000,08.

L' indennità sarà corrisposta per dodici mensilità ed erogata dal mese successivo a quello di stipula del presente accordo. Tale indennità accessoria assorbe ogni altro compenso precedentemente corrisposto allo stesso titolo.

### **Fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, c. 1, lett. k)**

Lettera g) comma 2 dell'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.1999

Le fattispecie, i criteri, i valori, le procedure e le modalità per l'individuazione e la corresponsione degli incentivi alla progettazione di opere pubbliche sono contenuti nel Regolamento per la ripartizione degli incentivi, adottato in applicazione del 5° comma dell'art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 e s.m. e i., approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 23.06.2009.

### **Fondo per compensare responsabilità affidate agli archivisti informatici**

Lettera i) comma 2 dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999

Le parti individuano l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C incaricato delle funzioni di:

Responsabile Ufficio gestione SIA per le mansioni affidate nella gestione del sistema informatico e nella costituzione ed aggiornamento dell'archivio dati aziendali.

Sulla scorta del grado di autonomia, del livello di responsabilità e delle conoscenze necessarie per assolvere l'incarico viene corrisposta una indennità mensile di € 15,00 che assorbe ogni altro compenso precedentemente corrisposto allo stesso titolo.

## **Fondo per il pagamento dell'indennità di comparto**

Art. 33 del CCNL del 22.01.2004

L'indennità di comparto viene corrisposta per 12 mensilità ed ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. L'importo, differenziato per categoria, è determinato dall'art. 33 del CCNL 2002 - 2005.

\* \* \* \* \*

I compensi spettanti al personale in riferimento ai vari fondi sarà corrisposto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale al servizio prestato. Il personale assunto a tempo determinato partecipa alla ripartizione delle quote individuali correlate alla produttività quando il servizio svolto nell'arco dell'anno solare avrà durata superiore ai sei mesi di servizio.

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI**

L'Amministrazione concorda nell'identificare il metodo di valutazione permanente delle prestazioni sia ai fini della produttività che per le progressioni economiche orizzontali.

Tale metodologia si basa sull'individuazione preventiva, all'interno dello specifico profilo di responsabilità, dei fattori di qualità che caratterizzano la prestazione lavorativa del dipendente:

- sulla valutazione delle prestazioni e non sulla singola persona;
- sulla comunicazione al dipendente della valutazione della prestazione alla fine del periodo di riferimento;
- sul miglioramento del rapporto fra valutato e valutatore finalizzato al miglioramento delle prestazioni individuali e allo sviluppo della risorsa umana;
- sulla conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei valutati e dei valutatori, delle regole e delle modalità di funzionamento della metodologia;
- sull'orientamento del sistema allo sviluppo professionale ed al miglioramento e non al giudizio.

A fronte dell'applicazione della metodologia di valutazione le parti, ai fini di un adeguato sviluppo della metodologia stessa, verificano periodicamente i risultati.

Il sistema di valutazione permanente deve consentire, in una visione integrata, la valutazione dell'apporto del singolo dipendente relativamente alla sua prestazione individuale per le seguenti finalità:

- Contributo fornito nella realizzazione degli obiettivi di produttività e di miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.1999;
- Elemento costituente il profilo di valutazione complessivo ai fini delle progressioni orizzontali;

- Elemento costituente il profilo di valutazione curriculare ai fini delle procedure selettive previste per le progressioni verticali.

Si procederà, al fine di dare corretta applicazione alla metodologia di valutazione, nel sollecitare i responsabili di area a comportamenti più coerenti con la metodologia stessa, come per esempio: l'informazione preventiva e consuntiva al dipendente sia sulla valutazione che sugli obiettivi della struttura, oltre a quelli istituzionalmente assegnatigli (da farsi anche collettivamente). Tale attività di sensibilizzazione avverrà anche tramite adeguati percorsi formativi che siano centrati sulle tematiche di gestione e sviluppo delle risorse umane.

La valutazione riveste una grande importanza nella valorizzazione delle risorse umane in quanto tale momento formale dovrebbe mettere in luce, segnalandoli in uno specifico colloquio al dipendente, sia gli aspetti positivi che quelli suscettibili di miglioramento dello specifico profilo di responsabilità in una logica di sviluppo della risorsa umana.

Il processo di valutazione è una procedura che riveste tuttora carattere sperimentale e necessita del contributo di tutti i soggetti coinvolti al fine di affinarne il metodo e renderlo funzionale all'esigenza di sviluppo della risorsa umana e di un suo effettivo inserimento nell'organizzazione della struttura di appartenenza.

Le valutazioni saranno espresse dal Dirigente e dal Direttore coadiuvato dai responsabili di area e, quando non possa concretizzarsi una conoscenza diretta dell'operato del dipendente, dai diretti responsabili degli uffici o dei servizi nei quali il personale presta la propria attività lavorativa.

La comunicazione finale deve dare la possibilità al dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale, di verbalizzare, in calce al documento di valutazione, l'eventuale dissenso.

L'esito complessivo della valutazione deve essere oggetto di incontro in delegazione trattante per verificare l'aderenza della valutazione ai criteri previsti esplicitando le situazioni di dissenso verbalizzate.

Per rendere oggettive tali valutazioni previste nel presente accordo si fa ricorso alle schede di valutazione allegate al presente contratto.

## Scheda di valutazione – Esempio

Dipendente \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_ Posizione economica \_\_\_\_\_

profilo professionale \_\_\_\_\_

### Valutazione delle prestazioni rese

Fattore di valutazione	Valutazione		
Ha portato a compimento i piani di lavoro assegnati in modo	Punti da 0 a 1 Parziale	Punti da 1,1 a 2 Completo	Punti da 2,1 a 3 Ottimale
Importanza dei piani di lavoro assegnati	Punti da 0 a 1 Limitata	Punti da 1,1 a 2 Significativa	Punti da 2,1 a 3 Rilevante
Qualità della prestazione	Punti da 0 a 1 Da migliorare	Punti da 1,1 a 2 Buona	Punti da 2,1 a 3 Ottima
Impegno, capacità innovativa, flessibilità, coinvolgimento e autosufficienza dimostrata	Punti da 0 a 1 Da migliorare	Punti da 1,1 a 2 Buono	Punti da 2,1 a 3 Ottimo
Comportamento sul lavoro, rapporto con i colleghi e con l'utenza	Punti da 0 a 1 Corretto	Punti da 1,1 a 2 Buono	Punti da 2,1 a 3 Ottimo
Totale punteggio utile per <b>remunerazione produttività</b>			Punti

Punteggio totale utile ai fini della <b>progressione orizzontale</b>	Punti
Da 0 a 5	0
Da 5,1 a 6	0,1
Da 6,1 a 7	0,2
Da 7,1 a 8	0,3
Da 8,1 a 9	0,4
Da 9,1 a 10	0,5
Da 10,1 a 11	0,6
Da 11,1 a 12	0,9
Da 12,1 a 13	1,2
Da 13,1 a 14	1,5
Da 14,1 a 15	2,0
<b>TOTALE</b>	Punti

Se nell'arco temporale di riferimento sono intervenuti provvedimenti disciplinari il fattore comportamento sul lavoro ha la seguente valutazione negativa:

- rimprovero scritto                                   punti - 1
- oltre il rimprovero scritto                           punti - 2

### Valutazione dell'arricchimento professionale

Fattore di valutazione	Valutazione		
Il dipendente ha appreso (autoapprendimento, affiancamento, mobilità) nuove conoscenze su:	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale punti da 0 a 0,3	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale punti da 0,4 a 0,6	Questioni di rilevante complessità punti da 0,7 a 1,0
Totale punteggio valutazione dell'arricchimento professionale			



### Esperienza professionale

Punti 0,25 per ogni anno di servizio nella categoria inferiore	
Punti 0,50 per ogni anno di servizio nella medesima categoria	
Totale punteggio esperienza professionale	

E' valutabile il servizio prestato presso una Pubblica amministrazione.

### Valutazione della formazione

Fattore di valutazione	Valutazione			
	Diploma qualifica professionale punti 0,3	Diploma maturità punti 0,5	Laurea punti 0,8	Abilitazione professionale punti 1
Corsi di formazione comandati	<10 ore punti 0,2	≥ 10 ore punti 0,3	≥ 20 ore punti 0,5	
Corsi di formazione esterni ed utili all'attività	< 10 ore punti 0,1	≥ 10 ore punti 0,2	≥ 20 ore punti 0,3	
Totale formazione				

### PER LA PARTE PUBBLICA:

Il Direttore con funzioni di presidente VERZA Gabriele \_\_\_\_\_

Qualifica unica dirigenziale componente BERTAIOLA Luca \_\_\_\_\_

### PER LE RSU AZIENDALI:

U.I.L./F.P.L. FILACARO Antonio \_\_\_\_\_

C.G.I.L./F.P. FINETTO Mirella \_\_\_\_\_

C.G.I.L./F.P. STRAMBACI Paolo \_\_\_\_\_

C.I.S.L./F.P.S. AMBRA Carla \_\_\_\_\_

### PER LE OO.SS. TERRITORIALI:

C.I.S.L./F.P.S. MAIMERI Emilio \_\_\_\_\_

U.I.L./F.P.L. MARAI Giovanna \_\_\_\_\_