

*Elio  
Auton*

# **Regione Calabria**

## **Arpacal**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2003**

## STIPULAZIONE DELL'ACCORDO SULLE RELAZIONI SINDACALI

L'anno 2004 il giorno 07 del mese di aprile alle ore 12,00 nei locali dell'Arpacal , si è riunita la delegazione trattante per come di seguito individuata:

### **PARTE PUBBLICA**

Arch. Bruno Barbera	Commissario dell'Arpacal con funzione di Presidente	
Dr. Luciano Rossi	Direttore Amministrativo	componente
Arch. Sandro Dattilo	Direttore Scientifico	componente
Dr. Fabio Scavo	Segretario Verbalizzante	

### **PARTE SINDACALE**

CISL	Domenico Cubello
CGIL	Luigi Veraldi
UIL	Francesco Caparello

Le parti riunite per la stipula del Contratto decentrato integrativo anno 2003

CONVENGONO E STIPULANO

## ARTICOLO 1

### CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, PROCEDURE DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo di lavoro integrativo, definito ai sensi dell'art.45 del d.lgs.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'art.4 del CCNL per il periodo 1.1.1998 / 31.12.2001 del Comparto Sanità, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto, dipendenti dell'ARPACAL ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.
2. Gli effetti economici decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto, salvo diverse prescrizioni.
3. Qualora richiesto dalle parti OO.SS , o dall'Arpacal, si procede, entro 15 giorni dalla richiesta, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto integrativo

## ARTICOLO 2

### DURATA E DECORRENZA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente CCDI regola gli effetti economici, riferiti agli istituti contrattuali del trattamento accessorio, finanziati dagli artt. 38 e 39 del CCNL comparto sanità fino al 31/12/2003.

## ARTICOLO 3

### FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO: LAVORO STRAORDINARIO - DISAGIO PERICOLO E DANNO - EX ART. 38. COMMI 1 E 2 DEL CCNL 1998 -2001

Il Fondo per l'anno 2003 approvato con Decreto Commissariale n° 860 del 17/12/2003 è stabilito in € 135.170,72

Utilizzo:

- a) Finanziamento per prestazioni di lavoro straordinario - € 88.469,77;
- b) Finanziamento per l'indennità di pronta disponibilità - € 47.555,35;

## ARTICOLO 4

### FONDO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Il Fondo per l'anno 2003 approvato con Decreto Commissariale n° 860 del 17/12/2003 è stabilito in **€ 219.086,67**

Utilizzo:

- |  |                     |
|--|---------------------|
| a) Finanziamento delle fasce retributive di cui all'art.30, comma 1, lettera b) del CCNL 7 aprile 1999                             | <b>€ 99.284,04;</b> |
| b) Finanziamento dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt.20,21 e 36 del CCNL 7 aprile 1999 | <b>€ 5.035,38;</b>  |
| c) Finanziamento dell'assegno del CCNL   | <b>€ 13.057,84;</b> |
| d) Finanziamento dell'indennità del valore comune IQP  | <b>€ 62.436,50;</b> |

## ARTICOLO 5

### FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – EX ART. 38 COMMA 3 E SEGG. CCNL 1998 – 2001

1. Il Fondo per l'anno 2003 approvato con Decreto Commissariale n° 860 del 17/12/2003 è stabilito in **€ 40.569,52**

Utilizzo: Finanziamento per valutazione individuale secondo la scheda **allegato A**

2. Sulla base della scheda di valutazione permanente di cui al precedente comma 1, l'erogazione dell'incentivazione della produttività, spettante ai singoli dipendenti, è calcolata dividendo l'ammontare complessivo delle risorse assegnate per l'ammontare del punteggio delle schede individuali del personale. Il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. I punti individuali del personale dovranno essere valutati secondo i seguenti coefficienti correttivi:

Ds = 1,00

D = 0,90

C = 0,80

Bs = 0,70

B = 0,60

A = 0,50

L'erogazione dell'incentivazione della produttività, sarà rapportata al periodo di effettiva presenza in ARPACAI

3. Gli esiti della valutazione annuale sulla produttività individuale e collettiva di cui al comma 1 tramite scheda individuale, allegato A, di esclusiva competenza del Dirigente del Servizio sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi all'Ufficio del Personale, nonché, per gli adempimenti conseguenti, al Responsabile Economico-Finanziario.

## SCHEMA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
<b>1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>75</b>		<b>6</b>	<b>75</b>	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
<b>2) Risultati conseguiti</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>25</b>	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	<b>TOTALE</b>			<b>TOTALE</b>		

Data \_\_\_\_\_

 Il Dirigente del Settore  
 \_\_\_\_\_

 Per presa visione e ricevuta copia  
 Il Lavoratore  
 \_\_\_\_\_

## ARTICOLO 6

### FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Nell'ambito dei processi di innovazione della Pubblica Amministrazione, e di riorganizzazione della nuova struttura organizzativa e professionale di Arpacal, la formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono pertanto una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

Il nuovo modello organizzativo e le risorse umane di ARPACAL rappresentano un valore per l'Agenzia e pertanto, una crescente attenzione gestionale, passa per lo sviluppo di politiche mirate al miglioramento delle prestazioni dei servizi erogati.

Al finanziamento di tale istituto si è provveduto mediante lo stanziamento nel bilancio 2003 di un capitolo ad hoc per la formazione, destinando una quota di € 21.800,00

L'apposito ufficio formazione del personale lavorerà in staff con la direzione del personale ed allo stesso fa capo tutta l'attività inerente la formazione dei dipendenti, che deve essere assunta con metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia, la capacità innovativa e di iniziativa ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale valorizzandone l'accrescimento e l'aggiornamento professionale.

L'Amministrazione si impegna a presentare, il Piano di formazione del personale, e le parti si impegnano a tal fine a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale. Il credito formativo del dipendente deve valere per lo sviluppo professionale di carriera, pertanto la programmazione della formazione va definita a monte ed in trasparenza sulla base degli obiettivi che l'Amministrazione individua formalmente.

L'attuazione dei piani formativi deve prevedere tempi certi di inizio e di fine attività, deve essere coerente alle attività svolte o previste per il personale interessato, può essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione in relazione al ruolo ricoperto ed al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

L'Ufficio formazione del personale provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti di settore o Responsabili di servizio e, attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

A tal proposito in sede di Commissione Bilaterale sull'attività di formazione saranno decise le modalità tecniche per l'effettuazione della succitata analisi dei bisogni formativi.

La Commissione Bilaterale dovrà inoltre discutere e licenziare la progettazione (tematiche - tempi - modalità di gestione - docenze) delle attività formative fatta dall'Ufficio formazione dell'Ente.

La metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'apprendimento ed arricchimento professionale, saranno definite e gestite dalla Commissione Bilaterale ed i risultati saranno messi a disposizione della delegazione trattante ai fini della valutazione delle qualità della formazione erogata e dell'attribuzione dei valori assegnati alla formazione nel sistema di progressione economica orizzontale all'interno delle categorie.

Fra le priorità suindicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, ai livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.



## ARTICOLO 7

### PARI OPPORTUNITÀ

#### Comitato per le pari opportunità

Il Comitato per le pari opportunità svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 ;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Agenzia, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'agenzia. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

L'Agenzia favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

## ARTICOLO 8

### SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

La sicurezza e l'igiene del lavoro costituiscono una problematica di notevole importanza all'interno delle strutture, ciò sia in ragione della diversità e molteplicità dei fattori di rischio presenti, sia perché essi possono riguardare tanto i lavoratori, quanto gli utenti dei servizi.

Le parti, concordano sull'attuazione del D.Lgs 626/94 e sull'attivazione dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza.

A tal fine si impegnano a promuovere una specifica sessione negoziale, sia per la definizione delle modalità di attivazione degli R.L.S. sia nel dare attuazione alle norme emanate in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Agenzia s'impegna a fornire un'adeguata ed aggiornata informazione sui rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti, nonché sulle misure e sulle attività di prevenzione e protezione.

## **ARTICOLO 9**

### **MOBBING**

Al fine di evitare che si verifichino fenomeni di Mobbing (situazione di isolamento ed accanimento che si verifica quando un lavoratore viene vessato da dirigenti e colleghi), l'Arpacal effettua periodicamente, di norma con cadenza annuale, specifica indagine mirata a verificare la sussistenza o meno del fenomeno.

Detta indagine è compiuta con l'ausilio d'apposita modulistica - fatto salvo l'anonimato - e d'intesa con la R.S.U. e le OO.SS.

In caso di sussistenza del fenomeno, la Direzione Generale istituisce apposito sportello d'ascolto che con le dovute garanzie di competenza e riservatezza, accoglie le richieste di aiuto da parte dei dipendenti, evitando anche probabili contenziosi legali.

## **ARTICOLO 10**

### **NORME FINALI E TRANSITORIE**

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato si fa rinvio al CCNL ed al D.Lgs. 165/01 in quanto applicabili;

Eventuali risorse impegnate e non utilizzate nei singoli istituti sottoscritti con il presente CCDI, vanno ad integrare il fondo per la produttività collettivi di cui all'art. 5 del presente CCDI.

Per l'anno 2003 si conviene di destinare le quote del fondo per il finanziamento delle fasce retributive per un importo di € 15.544,06 al fondo per il finanziamento del lavoro straordinario e pronta disponibilità al fine di eseguire il pagamento dello straordinario e della pronta disponibilità autorizzata e non ancora pagata.