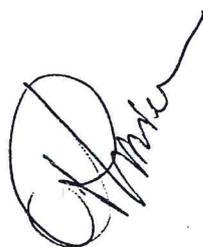


Regione Calabria

Arpacal

**CONTRATTO
INTEGRATIVO
DECENTRATO
ANNO 2005**

PERSONALE DEL COMPARTO



Le parti riunite per la stipulazione del contratto integrativo collettivo decentrato, riguardante le materie demandate a tale contrattazione,

CONVENGONO E STIPULANO

ART. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza, procedure di applicazione

1. Il presente Accordo Integrativo Aziendale, definito ai sensi dell'art. 4 CCNL del Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa quadriennio 2002 - 2005 e parte economica biennio 2002-2003, del 19 aprile 2004, ed ai sensi dell'art. 45 del D.lgs 29/93 e successive integrazioni e modificazioni, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'area del comparto, dipendenti dell'ARPACAL ed entra in vigore il primo giorno successivo alla data di sottoscrizione.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2005 – 31 dicembre 2005 per la parte economica.



ART. 2

DETERMINAZIONE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. **Fondo art. 29 – Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.**

Il Fondo di cui all'art.29 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2005, ricostituito con Decreto n. 244 del 05/05/2006, risulta complessivamente di **€.191.017,21** .

Le parti prendono atto che è stato effettuato il pagamento delle prestazioni di Lavoro Straordinario e indennità di pronta disponibilità fino a tutto il mese di Agosto 2005 per un importo complessivo di **€. 135.405,50** per come di seguito specificato:

- prestazioni di Lavoro Straordinario Dip. Catanzaro € 27.168,86;
- indennità di pronta disponibilità Dip. Catanzaro € 3.635,92;
- prestazioni di Lavoro Straordinario Dip. Cosenza € 37.173,33;



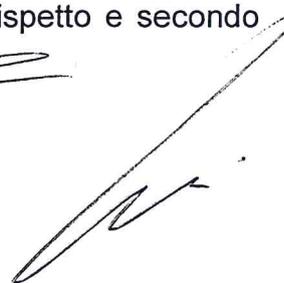
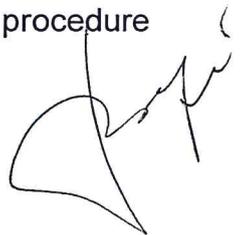
- indennità di pronta disponibilità Dip. Cosenza € 18.592,35;
- prestazioni di Lavoro Straordinario Dip. Reggio Cal. € 17.356,60;
- indennità di pronta disponibilità Dip. Reggio Cal. € 23.694,94;
- prestazioni di Lavoro Straordinario Dip. Vibo Val. € 2.388,84;
- prestazioni di Lavoro Straordinario Midmar € 5.188,38;
- indennità di pronta disponibilità Midmar € 206,58;

Le parti decidono di utilizzare l'importo residuo per il pagamento delle prestazioni di Lavoro Straordinario e indennità di pronta disponibilità autorizzate preventivamente nel periodo settembre-dicembre 2005 entro il limite complessivo di €. 55.611,41 che viene suddivisa per come segue:

- prestazioni di Lavoro Straordinario € 28.856,71
- indennità di pronta disponibilità € 26.754,70

Considerato che dalla quantificazione dello ore di straordinario effettuata entro il limite massimo delle 180 ore previste dal CCNL, risultante dai prospetti riepilogativi trasmessi dai vari Servizi/Settori, risulta un importo di ore di straordinario complessivo da liquidare di €.38.417,34, con una differenza non rientrante nel Fondo di €.9.560,63, si stabilisce che si dovrà procedere alla liquidazione di tutte le competenze, entro il limite massimo delle 180 ore dovute ai dipendenti, previa richiesta da parte della Direzione Generale ai rispettivi Dirigenti di Servizio o Settore dei Dipartimenti Provinciali di trasmissione della certificazione da parte di ogni singolo dirigente attestante, sulla base degli atti d'ufficio, lo svolgimento delle ore di straordinario e dei turni di reperibilità autorizzati preventivamente per ciascun dipendente utilizzato nel rispettivo servizio. Nella fase di liquidazione, al fine di individuare le responsabilità dei Dirigenti che hanno autorizzato ore di straordinario oltre il limite della disponibilità del Fondo, occorrerà distinguere l'importo autorizzato da ogni Dipartimento rientrante entro il limite massimo annuo del Fondo messo a disposizione e comunicato dalla Direzione Amministrativa, da quello autorizzato oltre il limite massimo consentito. La liquidazione delle ore di straordinario eccedente l'importo massimo previsto nel Fondo, documentate dalla certificazione di cui sopra, sarà effettuato mediante l'utilizzo di fondi di bilancio adottando un apposito Decreto nel rispetto e secondo le procedure previste in materia.



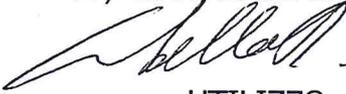





2. Fondo art.30 – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Il Fondo di cui all'art.30 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2005 risulta complessivamente di **€.75.785,62** così costituito:

- a) Euro 40.569,52 Fondo costituito con decreto n. 860 del 17/12/2003;
- b) Euro 33.641,30 Incremento Fondo con decreto n. 989 del 30/12/2004;
- c) - Euro 18.000,00 quale trasferimento quota 15% al Fondo art. 31 per l'anno 2004 (art. 39 c.4° ccnl 08/04/99) accordo del 18/05/2005;
- d) Euro 20.968,89 Residuo Fondo art. 29 anno 2003 rideterminato con decreto n. 244 del 05/05/2006;
- e) Euro 11.978,91 Residuo Fondo art. 31 anno 2004 derivante da economie;
- f) - Euro 13.373,00 quale trasferimento quota 15% al Fondo art. 31 per l'anno 2005 (art. 39 c.4° ccnl 08/04/99) accordo del 20/03/2006;


UTILIZZO: 

La individuazione ed attuazione di un efficace sistema di valutazione del personale rappresenta il supporto indispensabile per realizzare un sistema retributivo fondato sullo sviluppo delle professionalità e sulla loro valorizzazione, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo dell'Agenzia.

Pertanto, l'inserimento di processi e meccanismi di valutazione nei diversi sistemi di sviluppo e incentivazione (progressione economica, incentivi di produttività, retribuzione di risultato) è funzionale ad acquisire **un orientamento al risultato** nella gestione complessiva, orientamento alternativo all'ancora prevalente cultura dell'adempimento.

- Il sistema di valutazione si colloca nel più ampio processo di pianificazione strategica, di programmazione degli obiettivi coerenti con le strategie, di monitoraggio sull'andamento delle attività con allineamento delle stesse ai mutamenti intervenuti e di apprezzamento dei risultati realizzati e va gestito come strumento di sostegno alla qualità.

- Obiettivi di un sistema di valutazione sono:
 - valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
 - elevare il livello di coinvolgimento e di motivazione al lavoro;
 - orientare alla qualità, ovvero al continuo miglioramento, le attività ed i servizi dell'Agenzia.
- Oggetto della valutazione sono:
 - le prestazioni rese dai dipendenti nell'anno 2005 sulla base dei risultati raggiunti dal Servizio o Settore.

Pertanto le parti decidono di distribuire il Fondo, decurtandolo dell'importo di €. 13.373,00 da destinare al Fondo art. 31 per il Finanziamento delle fasce retributive ai sensi dell'art. 38 del CCNL 1998/2001, secondo la scheda allegata **TABELLA C**.

3. Fondo art. 31 – Fondo per finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Il Fondo di cui all'art.31 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2005 risulta complessivamente di **€. 326.268,21** così costituito:

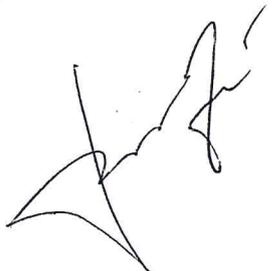
- a) Euro 219.086,67 Fondo costituito con decreto n. 860 del 17/12/2003;
- b) Euro 62.973,90 Incremento Fondo con decreto n. 989 del 30/12/2004;
- g) Euro 18.000,00 incremento trasferimento quota 15% dal Fondo art. 30 per l'anno 2004 (art. 39 c.4° ccnl 08/04/99) accordo del 18/05/2005;
- h) Euro 12.834,64 finanziamento comma 5 Lett.c art. 31;
- i) Euro 13.373,00 incremento trasferimento quota 15% dal Fondo art. 30 per l'anno 2005 (art. 39 c.4° ccnl 08/04/99) accordo del 20/03/2006;

• **Somme pagate:**

- Valore comune I.Q.P. €. 71.497,34;
- Fasce retributive €. 185.564,27;
- Passaggio da D a DS art. 19 €. 12.834,64;





(con assorbim. Fascia)

Totale €. 269.896,25;

- **Residuo da destinare alle PEO: €. 56.371.96**

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO), insieme ad altri istituti quali la progressione verticale e l'incarico di posizione organizzativa, rappresenta la leva retributiva del grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti.

Per l'anno 2005 l'attribuzione della PEO sarà subordinata all'applicazione della suddetta metodologia di valutazione e riguarderà i seguenti lavoratori:

- a) **Dal 1 gennaio 2005**, fascia economica immediatamente superiore a quella posseduta al 31 dicembre 2004 agli operatori a tempo indeterminato che risultano **in servizio all'Agenzia alla data del 31/12/2005** ed in possesso di almeno due anni di anzianità a tempo indeterminato nella P.A.;



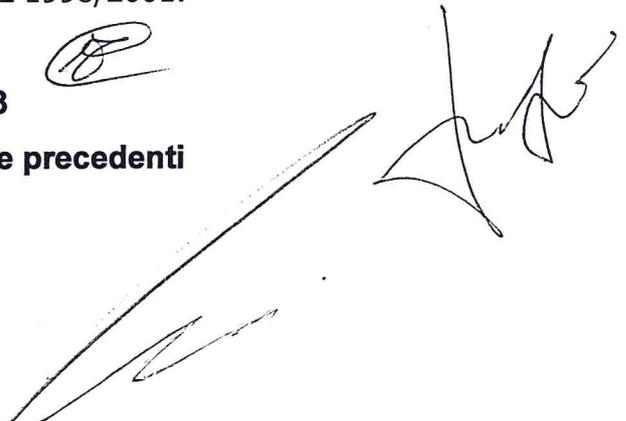
Le parti decidono che la progressione economica per l'anno 2005 sarà assegnata sulla base delle schede di valutazione allegate: TABELLE D1 – D2 – D3 – D4 (Progressione Economica orizzontale anno 2005) e corrisposta a tutti i gruppi/categorie di lavoratori sopraindicati valutati positivamente dai singoli Dirigenti di appartenenza .

Per l'attuazione della progressione economica le parti decidono che il fondo per il finanziamento delle fasce retributive per l'anno 2005, è stato già incrementato dell'importo di €.13.373,00 mediante trasferimento di una quota annua dal Fondo della Produttività collettiva ai sensi dell'art.38 del CCNL 1998/2001.



ART. 3

Riconferma norme precedenti



Vengono riconfermati gli artt. 6, 7, 8 e 9 del precedente accordo decentrato per l'anno 2003 stipulato in data 07.04.2004.

Si riconferma il protocollo per le relazioni sindacali stipulato in data 7 aprile 2004.

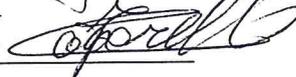
La Delegazione trattante
di parte Pubblica



La Delegazione trattante
di parte sindacale

CISL-F.P. 

F.P. - EGIZ 

UIL FPL 

RSU_{CISL} 

TABELLA C

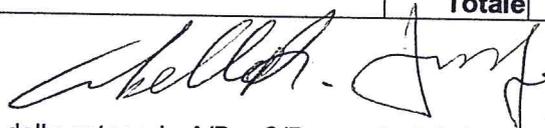
SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

ARPACAL

SETTORE/SERVIZIO _____

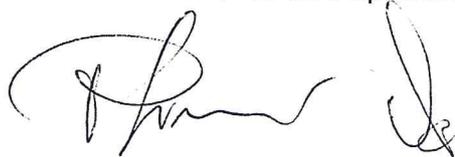
DIPENDENTE:

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
	1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75
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	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
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	
	Totale			Totale		

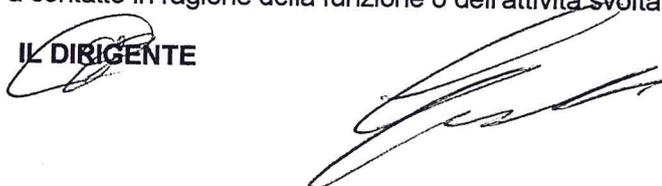


I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.



IL DIRIGENTE



ARPACAL

SETTORE/SERVIZIO _____

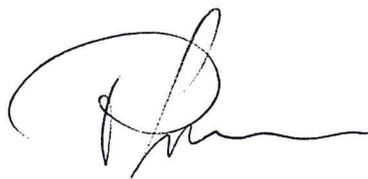
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2005
TABELLA D1**

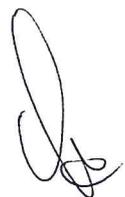
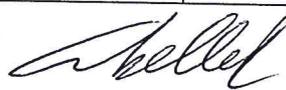
DIPENDENTE _____

Criteri per i passaggi nell'ambito della Categoria A	Da	A	Punti
1) Esperienza acquisita	0	40	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria, punti per anno 3			
2) Impegno e qualità delle prestazioni	5	30	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	10	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Catanzaro li _____

Il Dirigente





ARPACAL

SETTORE/SERVIZIO _____

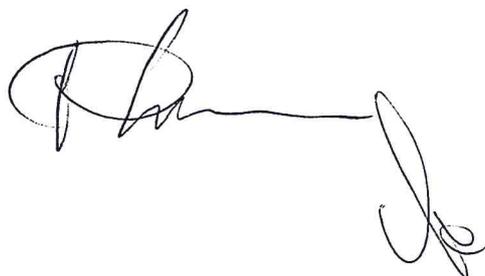
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2005
TABELLA D2**

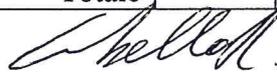
DIPENDENTE _____

Criteria per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella Categoria B e nella Categoria C	Da	A	Punti
1) Esperienza acquisita	0	30	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3			
2) Impegno e qualità delle prestazioni	5	30	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	20	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Catanzaro li

Il Dirigente







ARPACAL

SETTORE/SERVIZIO _____

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2005
TABELLA D3**

DIPENDENTE _____

Criteria per il passaggio alla seconda posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella Categoria B e nella Categoria C	Da	A	Punti
1) Esperienza acquisita	0	24	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3			
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti 2 per anno			
2) Impegno e qualità delle prestazioni	6	36	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
f) capacità di autoaggiornamento			
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	20	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5	
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Catanzaro li

Il Dirigente

ARPACAL

SETTORE/SERVIZIO _____

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2005
TABELLA D4**

DIPENDENTE _____

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle Categorie B e C nonché i passaggi all'interno della Categoria D	Da	A	Punti
1) Esperienza acquisita	0	18	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3			
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti 2 per anno			
2) Impegno e qualità delle prestazioni	6	36	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
f) capacità di autoaggiornamento			
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	26	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8	
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Catanzaro li



Il Dirigente

