

Copie

# Arpacal

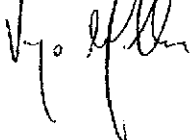
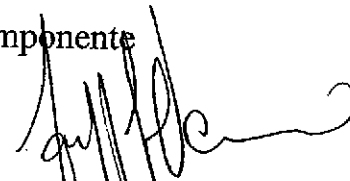
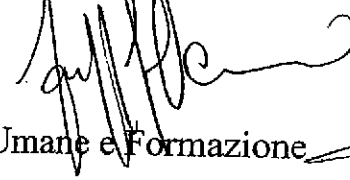
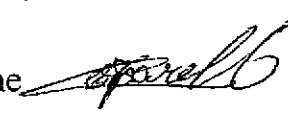
**CONTRATTO INTEGRATIVO  
DECENTRATO AZIENDALE  
ANNO 2008**

**PERSONALE DEL COMPARTO**

**COMPARTO RESTANTE AREA DEL PERSONALE**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE**  
**ANNO 2008**

L'anno 2009 il giorno 20 del mese di Luglio alle ore 16,30, previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

**PARTE PUBBLICA**

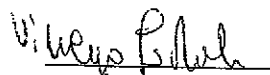

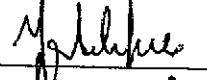

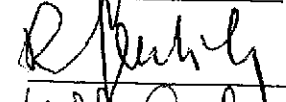
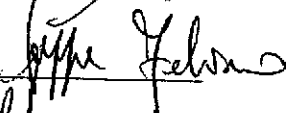
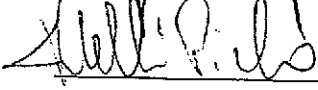
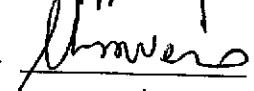
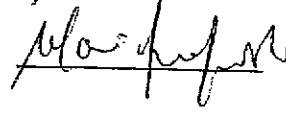
Prof. Vincenzo Mollace	Direttore Generale con funzione di Presidente	
Dott. Antonio Scalzo	Direttore Scientifico componente	
Dott. Giuseppe Giuliano	Direttore Amm/vo f.f	
Dott. Francesco Caparello	Dirigente Sett. Risorse Umane e Formazione	
Dott. Pietro De Sensi	Dirigente Sett. Organizzazione, Inform. e Comunicazione	

Si dà atto che la delegazione di parte pubblica è stata regolarmente costituita con deliberazione esecutiva n.° 378 del 05/06/2008.

Per le OO.SS. e per la RSU sono presenti:

**PARTE SINDACALE**

**La RSU rappresentanza sindacale unitaria.**

CGIL FP		Coordinatore	Sirianni Pasqualino	
CISL FP		Componente	Centorrino Emilio	
UIL FPL		Componente	Folino Giuseppe	
FIALS		Componente	Bavasso Nicola	
FSI	<u>ASSENTE</u>	Componente	Guido Maria	
NURSING UP	<u>ASSENTE</u>			

per la sottoscrizione definitiva del CIDA relativa all'anno 2008, relativa al comparto della restante area del personale.

ART. 1

**Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato Aziendale, definito ai sensi dell'art. 4 del CCNL 10 aprile 2008, ed ai sensi dell'art. 45 del D.lgs 165/01, si applica a tutto il personale dell'area del comparto, dipendente dell'A.R.P.A.Cal con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il presente contratto, per la parte economica, ha valenza annuale per il periodo 1 gennaio 2008- 31 dicembre 2008 e per la parte normativa fino al 31-12-2009.

Il presente CIDA, alla scadenza, si rinnova tacitamente, qualora non ne sia stata data disdetta formale da una delle parti almeno di 3 mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le presenti disposizioni rimangono integralmente in vigore fino a quando non sono sostituite da altro accordo.

3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie finalizzate all'esecuzione del presente CIDA, nel rispetto dei vincoli risultanti dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Agenzia.

4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali nazionali che riguardano tutti o specifici punti del presente CIDA.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
FIALS

*[Handwritten signatures]*

ART. 2

Relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
- 2) In particolare le parti confermano i contenuti e la validità del vigente protocollo d'intesa per le relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Agenzia, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia da CCNL e dal Dlgs 165/01.

ART. 3

Interpretazione autentica.

- 1) Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle stesse per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
- 2) L'accordo di interpretazione autentica della clausola, verbalizzato e sottoscritto, sostituisce sin dall'inizio della vigenza del CIDA la clausola controversa.
- 3) In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del Dlgs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge e/o previste e contenute nel CCNL, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale del Dirigente che produce il danno.

*Handwritten signature and initials: FIALS*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

ART. 4

Fondo ex art. 29 CCNL 19/04/2004 – 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.8 del CCNL 10-04-2008, per l'anno 2008, ammonta complessivamente a €. 257.941,50, ed è destinato a compensare le prestazioni di Lavoro Straordinario.

Il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture ARPA, pertanto il ricorso a tale istituto deve comunque essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili;

Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare temporanee e specifiche situazioni organizzative e pertanto non potrà essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro;

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate, fermo restando quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 30.04.1999 ed il limite individuale di 180 ore annuali;

Diviene obiettivo aziendale la riduzione graduale delle ore di straordinario pari al 10% del fondo su base annua a partire dal 01/01/2008; le economie risultanti sono assegnate ad altri fondi in sede di trattativa sindacale;

Le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di monitoraggio periodico al fine di potere adottare eventuali provvedimenti per il suo governo;

Il lavoro straordinario preventivamente autorizzato ed effettuato deve essere monetizzato. Solo su richiesta del personale interessato la corrispondente

*Stella* FIALS

*M. N. 16*

liquidazione può essere sostituita alternativamente, con riposo compensativo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il termine massimo di 3 (tre) mesi, ovvero aderendo all'istituto della banca delle ore;

Nel rispetto dei budget assegnati alle strutture, i limiti massimi individuali previsti dal CCNL sono di 180 ore annuali, con possibilità di elevarle a 250 per non più del 5% del personale in servizio nella struttura, in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali ( per es. assistenza agli Organi );

Non è consentito al Dirigente richiedere la prestazione di lavoro straordinario al dipendente, per corrispondere ad esigenze di straordinaria indispensabilità, oltre i limiti previsti al precedente punto, a pena di responsabilità patrimoniale.

Il fondo del lavoro straordinario deve essere decurtato del corrispettivo orario pro-capite in relazione al personale al quale è conferita la posizione organizzativa. Lo stesso importo sarà riassegnato al fondo in caso di soppressione delle posizioni organizzative precedentemente istituite.

Tenuto conto delle disponibilità economiche individuate nel fondo, nonché delle reali necessità dell'Agenzia di essere presente sul territorio regionale per fronteggiare situazioni di pericolo o danno ambientale, le parti convengano che, in presenza di una stabile razionalizzazione di tale istituto contrattuale derivante dall'accordo sulla distribuzione dell'orario di lavoro, le risorse in economia siano utilizzate in parti uguali per il finanziamento del fondo dell' ex art. 31 del CCNL 19-04-2004.

**ART. 5**

**Fondo ex art. 30 CCNL 19/04/2004 – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

Il Fondo di cui all'art. 9 del CCNL 10-04-2008, per l'anno 2008, per come di seguito specificato, ammonta complessivamente ad € 90.150,90 ed è destinato a compensare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

*U. P. Feltri*

*M. N.*

*R. P. 16*

*S. P. 16*  
*F. P. 16*  
*F. P. 16*

*M. A. Storace*

Le parti concordano che l'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, la definizione di processi e meccanismi di valutazione nei diversi sistemi di sviluppo e incentivazione (progressione economica, incentivi di produttività, retribuzione di risultato) è necessaria e funzionale per acquisire un orientamento al risultato nella gestione complessiva.

Tale 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; va pertanto gestito come strumento di sostegno alla qualità.

**1) Obiettivi del sistema di valutazione:**

- a. valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
- b. elevare il livello di coinvolgimento e di motivazione al lavoro;
- c. orientare alla qualità, ovvero al continuo miglioramento delle attività e dei servizi dell'Agenzia.

**2) Oggetto della valutazione:**

- a. Ai fini della maturazione della produttività individuale e collettiva sono sottoposti a valutazione tutti i dipendenti per il periodo di effettivo servizio nell'arco dell'anno di riferimento.

Il fondo dell'ex art. 30 del CCNL 19-04-2004 è ripartito come di seguito:

1. € 72.120,72 alla valutazione permanente per la produttività collettiva sulla base della scheda di valutazione allegata **TABELLA C**, che deve essere compilata e sottoscritta a cura del Dirigente della struttura presso la quale il lavoratore è assegnato;

*R. Paves*

*F. A. M.*

*M. A.*

*M. A.*

*F. A. M.*  
FIACS

- [Handwritten signatures]*
2. € 18.030,18, corrispondente al 20% del Fondo ex art. 30, da destinare ai progetti obiettivo presentati nell'anno 2008, preventivamente e formalmente approvati dalla Direzione Generale e liquidati a seguito di verifica dei risultati raggiunti.
  3. Per l'anno 2008, al fine di valorizzare l'attività, l'impegno e la professionalità del personale coinvolto nello svolgimento di compiti extraistituzionali per i quali l'Agenzia introita specifici contributi, una quota del 30% proveniente dallo svolgimento dei citati compiti extraistituzionali erogati previo pagamento del corrispettivo, è finalizzata a progetti obiettivo.
  4. Per i criteri, le modalità di ripartizione, la valutazione dei risultati e la liquidazione di quanto dovuto, le parti stabiliscono il rinvio ad uno specifico Regolamento.
  5. La parte pubblica si impegna ad informare le OO.SS. e la R.S.U. circa la verifica, l'applicazione e la liquidazione dei singoli progetti, nonché le eventuali risorse non utilizzate che, a tal fine, conseguentemente ed automaticamente, sono traslate nella produttività collettiva.

**Fondo ex art. 31 CCNL 19/04/2004 – 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.10 del CCNL10-04-2008, per l'anno 2008 risulta costituito come di seguito specificato ed ammonta complessivamente ad € 521.058,41

**Il fondo finanzia :**

- 1) Le progressioni economiche orizzontali; € 277.121,90
- 2) Le posizioni organizzative; € 161.753,35
- 3) L'indennità di qualificazione professionale ( allegato 9, colonna d del CCNL del 7/4/99 ); € 76.878,49
- 4) Indennità professionale specifica ( tabella F del CCNL 20/09/2001 2° biennio economico ); € 3.542,70

*[Handwritten signatures and initials]*



Progressione economica orizzontale:

La PEO è collegata a un arricchimento professionale verificabile nel tempo, nell'ambito della stessa professionalità posseduta, ed è attivata, a seguito di contrattazione, sulla base delle disponibilità finanziarie del fondo contrattuale.

La PEO è strumento, a fronte di formazione, finalizzato a valorizzare prevalentemente l'arricchimento professionale nel rispetto di quanto previsto in materia dall'art.3, CCNL 10-4-2008.

Il fondo, o una parte di questo, è finalizzato ad una potenziale valorizzazione di tutte le categorie;

L'intervallo minimo per successive progressioni nell'ambito della medesima categoria è quello previsto dall'art. 3 CCNL 10-04-2008.

Il dipendente che è inquadrato a seguito di selezione verticale nella categoria superiore, non può partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale prima che siano trascorsi 2 anni dalla data del nuovo inquadramento.


Con decorrenza 01.01.2008 l'attribuzione della PEO a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 CCNL 10-04-08, è subordinata alla applicazione della metodologia di valutazione di seguito specificata:

- a) Permanenza nella posizione economica di appartenenza per almeno 2 ( due ) anni di servizio, maturati al 31 Dicembre dell'anno di riferimento a quello di decorrenza della progressione, al netto di periodi di aspettativa non retribuita.
- b) Assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nel corso di 2 ( due ) anni precedenti la decorrenza della PEO.
- c) Punteggio minimo di 70/100 conseguito nelle schede di valutazione Tabelle D1 - D2 - D3 - D4, parti integranti e sostanziali del presente CCDI.

La progressione economica orizzontale è assegnata a tutti i dipendenti per i quali risultano soddisfatte le condizioni di cui ai precedenti punti a), b), c) entro il limite delle risorse destinate a tale istituto in sede di contrattazione decentrata.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
FIAS!



Le schede di valutazione Tabelle D1- D2- D3- D4, compilate ai fini della assegnazione della PEO, sono di competenza dei Dirigenti delle strutture alle quali il personale è assegnato, che devono effettuare la valutazione entro il 31 Gennaio successivo all'anno di riferimento.

Per quanto attiene l'istituto delle posizioni organizzative, per l'anno 2008, vale quanto definito in materia in sede di concertazione con le OO.SS. e le RSU. L'indennità di risultato è corrisposta sulla base della scheda di valutazione allegata, Tabella E, che deve essere compilata e sottoscritta a cura del Dirigente della struttura presso la quale il lavoratore titolare di P.O. è assegnato; in assenza del Dirigente la valutazione compete al Direttore di Dipartimento.

#### ART. 7

#### Specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge.

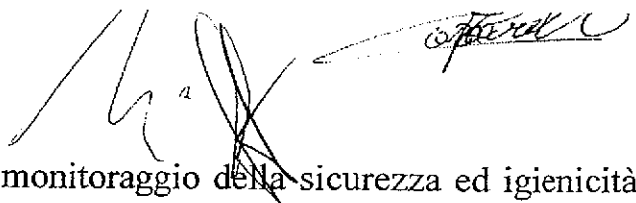
L'Agenzia, con norma regolamentare oggetto di contrattazione decentrata integrativa, fissa i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge.

Tali regolamentazioni si intendono parte integrante e sostanziale del presente CIDA.

#### ART. 8

#### Qualità del Lavoro

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'Agenzia predisporrà dei piani di fattibilità con la specifica dei tempi di attuazione, del tipo di innovazioni tecnologiche e della tipologia di dipendenti coinvolti in tale processo.



Viene istituita la Consulta paritetica per il monitoraggio della sicurezza ed igienicità dei posti di lavoro, di concerto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza previsti da D.Lgs.vo 626 e s.m.ei. e per visite mediche.

La consulta è costituita da un componente designato da ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCDI e dal Coordinatore RSU e da altrettanti componenti per la parte pubblica.

## ART. 9

### Banca delle ore


In conformità all'art. 40 del CCNL 20-09-2001 è istituita la Banca delle Ore in cui confluiranno i crediti maturati nel limite massimo previsto pari a 180 ore annue.

I crediti mensili di lavoro straordinario non confluiranno nella Banca delle Ore, qualora il nominativo del dipendente non rientri tra quelli autorizzati preventivamente dal Dirigente.

Le ore accantonate potranno essere compensate da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.

Nel primo caso il Dirigente della struttura interessata trasmetterà al Settore Risorse Umane, l'autorizzazione alla prestazione di ore di lavoro straordinario retribuito per il singolo dipendente.

Le ore di prestazione accumulate non retribuite potranno essere utilizzate come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità familiari personali. Le modalità e il periodo del loro utilizzo devono essere autorizzati dal Dirigente del settore di appartenenza, nel rispetto delle esigenze di servizio. Delle giornate di assenza per permessi compensativi viene data comunicazione al Settore Risorse Umane.







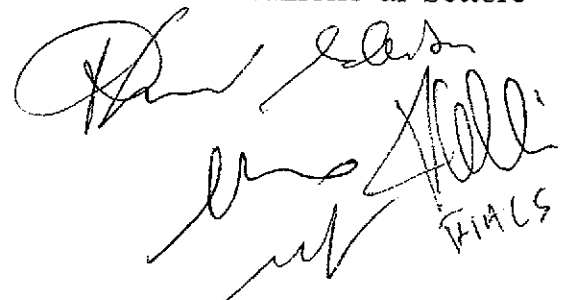
  
FIACS

TABELLA E

VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2008

<b>1) Risultati – Attuazione politiche dell'amministrazione in relazione alle funzioni assegnate e alle attività svolte</b>		60
a) complessità delle competenze attribuite e capacità di gestione delle risorse e degli interventi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati	20	
Ottimo da 19 a 20		
buono da 15 a 18		
Sufficiente da 11 a 14		
Insufficiente da 1 a 10		
b) grado di autonomia e responsabilità	25	
Ottimo da 24 a 25		
buono da 19 a 23		
Sufficiente da 13 a 18		
Insufficiente da 1 a 12		
c) risorse umane, tecnologiche e strumentali direttamente gestite	15	
Ottimo da 14 a 15		
buono da 11 a 13		
Sufficiente da 8 a 10		
Insufficiente da 1 a 7		
<b>2) Comportamento organizzativo</b>		40
a) Capacità nell'esercizio delle funzioni vicarie del dirigente	15	
Ottimo da 14 a 15		
buono da 11 a 13		
Sufficiente da 8 a 10		
Insufficiente da 1 a 7		
b) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	15	
Ottimo da 14 a 15		
buono da 11 a 13		
Sufficiente da 8 a 10		
Insufficiente da 1 a 7		
c) Grado di competenza, importanza e delicatezza delle funzioni (valenza strategica)	7	
Ottimo 10	10	
buono da 8 a 9		
Sufficiente da 6 a 7		
Insufficiente da 1 a 5		
<b>TOTALE</b>		

IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

*[Handwritten signatures and initials]*