

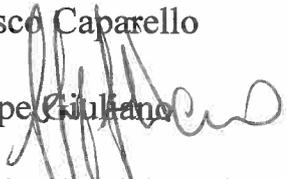
**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2010**

**COMPARTO RESTANTE
AREA DEL PERSONALE**

COMPARTO RESTANTE AREA DEL PERSONALE
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2010

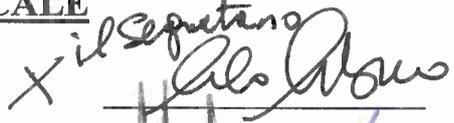
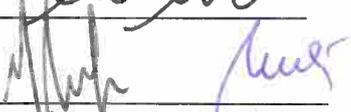
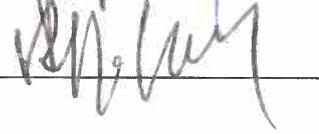
L'anno 2010 il giorno 05 del mese di Novembre alle ore 10:30, previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Sabrina Santagati	Commissario con funzione di Presidente	
Dott.ssa Stefania Polimeni	Dirigente Amministrativo - Componente	
Dott. Pietro De Sensi	Dirigente Settore O.I.C. - Componente	
Dott. Francesco Caparello	Dirigente Settore Risorse Umane	
Dott. Giuseppe Giuliano	Dirigente Settore Gestione Risorse	

Si dà atto che la delegazione di parte pubblica è stata regolarmente costituita con deliberazione esecutiva n.° 13328 del 03/11/2010.

PARTE SINDACALE

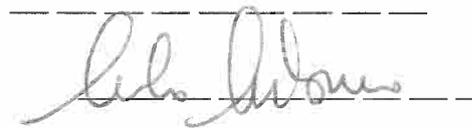
CGIL FP	X <i>il segretario</i> 	-----
CISL FP		-----
UIL FPL		-----
FIALS	_____	-----
FSI	<u>SACCO OTTORINO</u>	
NURSING UP	_____	-----

La RSU rappresentanza sindacale unitaria.

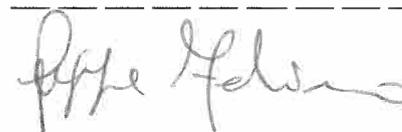
1. Coordinatore Sirianni Pasqualino



2. Componente Bavasso Nicola



3. Componente Centorrino Emilio



4. Componente Guido Maria

5. COMPONENTE GIUSEPPE FOLINO

Dopo ampia ed approfondita discussione le parti sottoscrivono l'ipotesi di CDI anno 2009 di seguito riportata, composta da n.° 7 articoli, n.° 1 allegato, n.° 1 dichiarazioni congiunte.

ART. 1

Ambito di applicazione e durata

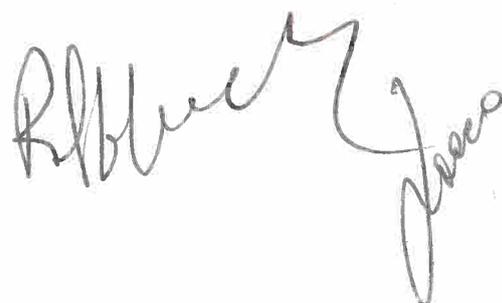


1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato Aziendale, definito ai sensi dell'art. 4 CCNL, Comparto della restante area del personale, parte normativa quadriennio 2006-2009 del 10-04-2010, parte economica biennio 2008-2009 del 31 Luglio 2009, ed ai sensi dell'art. 45 del D.lgs 165/01, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'area del comparto, dipendente dell'ARPACAL.

2. Il presente contratto, per la parte economica, ha valenza annuale per il periodo 01 Gennaio 2010/ 31 Dicembre 2010.

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

ART. 2



Mw
S

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, coniugato 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.

- S
- 1) Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti 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 07/04/1999, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili a pena di responsabilità patrimoniale del Dirigente che produce il danno.

ART. 4

Fondo ex 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.8 del CCNL 10-04-2008, per l'anno 2010 risulta costituito come da allegato quadro prospettico ed ammonta complessivamente a **€ 266.247,50.**

- 1) Il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture ARPACAL, pertanto il ricorso a tale istituto deve comunque essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili;
- 2) 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;
- 3) 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 ed il limite individuale di 180 ore annuali;
- 4) 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;
- 5) Le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di monitoraggio periodico, tra la Direzione e le singole strutture, al fine di potere adottare eventuali provvedimenti per il suo governo;

- 
- 6) Il lavoro straordinario preventivamente autorizzato ed effettuato deve essere monetizzato solo su richiesta del personale interessato che alternativamente può chiedere la liquidazione, oppure riposi compensativi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il termine massimo di 3 (tre) mesi, ovvero aderendo all'istituto della banca delle ore;
- 7) 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);
- 8) Non è consentito al Dirigente richiedere al dipendente la prestazione di lavoro straordinaria , oltre i limiti previsti al precedente punto, a pena di responsabilità patrimoniale;
- 9) Il fondo del lavoro straordinario deve essere decurtato del corrispettivo orario pro-capite in relazione al personale al quale è conferita la posizione organizzativa. Il corrispettivo va posto in aumento sull'art. 31. 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. 30.



ART. 5

Handwritten initials and signatures in blue ink at the top right of the page.

Fondo ex 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. 9 del CCNL10-04-2008, per l'anno 2010, risulta costituito come da allegato quadro prospettico ed ammonta complessivamente ad € 90.150,90.

Premesso 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 preventiva definizione di processi e di meccanismi di valutazione nei diversi sistemi di incentivazione (produttività, retribuzione di risultato, ecc.) è necessaria e funzionale per acquisire un orientamento al risultato nella gestione complessiva.

Handwritten signature in blue ink.

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.

Obiettivi di un sistema di valutazione sono:

- 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.

Handwritten mark or signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

1) Oggetto della valutazione sono:

- a. le prestazioni rese dai dipendenti nell'anno 2010 sulla base dei risultati raggiunti.

Il fondo dell'ex art. 30 è ripartito come di seguito:

1. € 90.150,90, alla valutazione permanente per la produttività collettiva secondo la scheda allegata **TABELLA C**, che deve essere compilata e sottoscritta a cura del Dirigente della struttura presso la quale il lavoratore è assegnato;
2. € 27.045,27 corrispondente al 30% del Fondo ex art. 30, da destinare ai progetti obiettivo presentati nell'anno 2010, preventivamente approvati dalla Direzione Generale e liquidati a seguito di verifica dei risultati raggiunti.
3. Per le modalità di ripartizione, e per la valutazione dei risultati, le parti stabiliscono il rinvio ad uno specifico Regolamento da concertare entro il mese di Dicembre 2010.
4. La parte pubblica si impegna ad informare preventivamente le OO.SS. e la R.S.U. circa la verifica, l'approvazione 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 – 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 2010 risulta costituito come da allegato quadro prospettico ed ammonta complessivamente ad € 733.793,12.

Il fondo finanzia :

- 1) Le progressioni economiche orizzontali;
- 2) Le posizioni organizzative;
- 3) L'indennità professionale (allegato 9, colonna d del CCNL del 7/4/99);
- 4) Indennità professionale specifica (allegato 6 del CCNL 7/4/99).

1. 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.

Il dipendente che è passato alla categoria superiore può partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale solo l'anno successivo a quello in cui è avvenuto il reinquadramento.

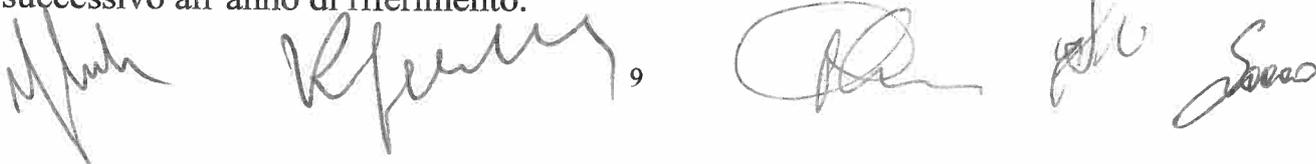
L'intervallo minimo per successive progressioni nell'ambito della medesima categoria è quello previsto dall'art. 3 CCNL 10-04-2008.

L'attribuzione della PEO, ai 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.

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 l'anno 2010 il fondo per la PEO non è finanziato.

2. Le P.O., nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 20-21 e 36 del CCNL 07/04/1999, che riconoscono lo svolgimento di attività caratterizzate da elevata capacità, autonomia e responsabilità, sono conferite esclusivamente al personale appartenente alla categoria D o DS.

L'incarico è conferito, con provvedimento formale, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite anche mediante l'esercizio pregresso di funzioni e/o di attività equivalenti.

Ulteriori posizioni organizzative potranno essere istituite dall'Ente in relazione ad interventi mutamenti e/o esigenze organizzative, previa informativa e/o concertazione ai sensi del citato CCNL.

Per l'anno 2010, la quantificazione del fondo per le Posizioni Organizzative è di € 298.166,29 comprensivo delle quote destinate alla remunerazione dell'indennità di risultato.

Con decorrenza dalla data di effettivo conferimento della posizione organizzativa, è individuato un sistema di valutazione permanente la cui applicazione è di competenza del Dirigente del Settore, mediante apposita scheda individuale di valutazione annessa alla Tabella E.

Consegue il diritto a percepire la retribuzione di risultato il dipendente che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno 70%, nel caso in cui la valutazione è inferiore a 70% la revoca dell'incarico avviene nelle forme e nei modi previsti dall'art. 21, CCNL 07/04/1999.

Fermi restando i limiti economico-finanziari stabiliti per l'anno di riferimento, la retribuzione di risultato sarà pari:

- a) Al 10% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è pari a 70%;
- b) Al 30% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è pari al 100%.

Tale indennità è direttamente proporzionale in tutti gli altri casi.

La valutazione individuale, ai fini della retribuzione di risultato, si effettua, tramite Tabella E allegata, entro il mese di Gennaio dell'anno successivo al conferimento dell'incarico; gli esiti della valutazione sono contestualmente consegnati ai singoli dipendenti interessati, e trasmessi al Dirigente del Settore Risorse Umane e Formazione e per competenza al Dirigente del Settore Economico-Finanziario. La retribuzione di risultato sarà erogata agli aventi titolo congiuntamente con lo stipendio del mese successivo alla valutazione.

ART. 7

Disposizione transitorie e finali

Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, le parti concordano di rinviare alla vigente normativa legislativa e contrattuale nazionale.

Le OO.SS

La R.S.U

La Parte Pubblica

DICHIARAZIONE A VERBALE

IN RELAZIONE ALLA FIRMA DEFINITIVA DEL CONTRATTO
DECENTRATO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA
ARPACAL PER L'ANNO 2010 IMPEGNANO L'AMM.NE
A RIFORMULARE LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DI
CUI ALLE TABELLE "C" ED "E" INTEGRANDO
CON LA POSSIBILITÀ DEL DIPENDENTE IL
CONTRADDITTORIO ENTRO UNA SETTIMANA DALLA
VALUTAZIONE EFFETTUATA DAL PROPRIO DIRIGENTE.

L. 5.11.2010

Cisl Ff
per
Uil-FPL
R. [signature]

per la FP Cgil
[signature]

FSI [signature]
RSU [signature]

[signature]