

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATA AZIENDALE 2010 – 2013

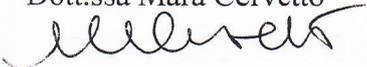
Accordo quadriennale 2010 – 2013 e annuale 2010 per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 01/04/1999).

Savona,

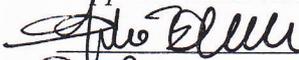
Presenti:

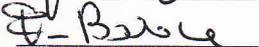
Parte pubblica:

Dott.ssa Mara Cervetto



Rappresentanti territoriali:

 - CGIL-FP

 - UIL-FPL

_____ - CISL-FP

NON SOTTOSCRIVE - VEDIASI VERBALE DEL
06/12/2010 (ALLEGATO AL PRESENTE ACCORDO)

RSU:

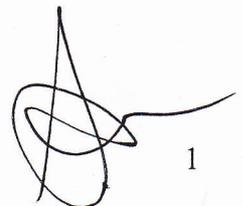
Sig.ra Monica Briano



PREMESSO CHE:

- in data 11/04/2008 è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro del personale degli Enti Locali per il quadriennio 2006-2009;
- il C.d.A. dell'Azienda con delibera n. 51 del 25/05/2010 ha definito le linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione della contrattazione integrativa decentrata dell'Azienda e ha determinato l'entità del Fondo per l'anno 2010;
- occorre procedere alla stipula del contratto aziendale decentrato per il quadriennio 2010-2013;
- il Revisore Unico non ha formulato rilievi in ordine alla compatibilità dei costi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di Bilancio e ha pertanto espresso parere favorevole all'applicazione del suddetto accordo integrativo;

in data 06/12/2010 si stipula il seguente accordo quadriennale 2010 – 2013 e annuale 2010:



1

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2010 – 2013

[Handwritten signatures]

Art. 1

Procedure per l'autorizzazione della delegazione trattante

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la Parte Sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di Parte Pubblica, previo atto autorizzativo da parte dell'Azienda e sentito il parere del Revisore Unico.

Art. 2

Vigenza del contratto

Il presente contratto ha durata quadriennale, dall' 1.1.2010 al 31.12.2013.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Sono definiti, con apposito accordo annuale, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999).

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3

Regolamentazione del diritto di sciopero

Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 4

Diritti e libertà sindacali

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dai CCNQ del 07/08/1998 e del 18/12/2002 e s. m. e i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del CCNQ 07/08/1998. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

Per quanto riguarda le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando



all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali, fatta salva la possibilità di convocare l'assemblea in casi di urgenza, debitamente motivata, con un preavviso di sole 24 ore;

b) l'Azienda fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

Art. 5

Lavoro straordinario e Banca ore

Viene confermato lo stanziamento indicato a bilancio per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestatato i dipendenti, su loro richiesta, potranno concordare con il proprio responsabile di servizio il recupero dello stesso.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.

Viene data applicazione a quanto previsto dall'Art. 38 bis CCNL 14/9/2000 (Banca ore).

Art. 6

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

Si provvederà annualmente alla costituzione del fondo che verrà approvato dal C.d.A. dopo averne dato comunicazione alla RSU e alle OO.SS.

Nelle tabelle allegato 1 e 2 che fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo vengono individuati i fondi di finanziamento della parte stabile, di quella variabile e come tali risorse verranno utilizzate per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.99 con i criteri individuati nel presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo, è consentita in via transitoria, l'utilizzazione di risorse decentrate denominate "stabili" per il finanziamento di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

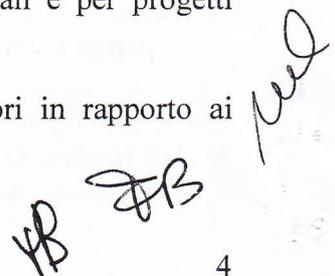
Art. 7

Produttività Individuale e Collettiva

Il fondo della produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Azienda e si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla programmazione annuale assegnati ai Settori o ai Centri di Responsabilità.

Il fondo potrà essere utilizzato per la produttività riferita agli obiettivi generali e per progetti obiettivi annuali.

La quota destinata agli obiettivi generali verrà suddivisa per i singoli Settori in rapporto ai dipendenti addetti, con esclusione dei Responsabili di Settore.



I Responsabili dei Settori attribuiranno ai rispettivi dipendenti un compenso annuale in base ad una valutazione effettuata con i criteri di cui all'allegato 3 al presente contratto nonché all'entità della quota assegnata al Settore di appartenenza.

Il personale interessato è il seguente:

- a tempo indeterminato che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro e il periodo di astensione obbligatoria per maternità (di cui agli artt. 4 e 5 della L. 1204/71 come modificati dalla L. 53/2000);
- a tempo determinato con almeno 12 mesi di lavoro consecutivo, proporzionalmente ai mesi di lavoro effettuato nell'anno cui si riferisce la contrattazione. I requisiti saranno valutati al termine di lavoro e la liquidazione del suddetto compenso sarà erogata al termine del contratto.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia; la presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile di Settore.

Le valutazioni relative al gruppo saranno oggetto di apposita determina e comunicate, comunque, alla RSU.

È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali o da propri legali; esso sarà preso in esame dall'organo aziendale competente entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

La quota per i progetti obiettivi potrà essere determinata dall'Amministrazione sulla base dei progetti da presentarsi da parte dei responsabili di settore entro 30 giorni dalla data di stipula della contrattazione decentrata annuale di cui all'allegato 3 e comunque entro la fine del mese di febbraio dell'anno di competenza.

L'Amministrazione approva i progetti e ne stabilisce i responsabili; con i Responsabili di Settore individua le figure professionali richieste per ciascun progetto.

Successivamente, l'Amministrazione concorda con le OO.SS. il valore economico ed il peso di ciascun progetto, dando a tutto il personale l'opportunità di esserne coinvolto.

Il compenso dei progetti verrà attribuito in base alla natura degli stessi, per cui non sarà necessariamente legato alla presenza ma al raggiungimento del risultato, la cui valutazione sarà effettuata dal responsabile del progetto.

Per l'anno 2010 ⁽¹⁾ il fondo per gli obiettivi generali è stabilito in € ~~6.893,34~~, e quello per i progetti obiettivo in € ~~2.206~~.

Art. 8 Indennità

Nell'anno 2010 saranno previste le seguenti indennità:

(1) IL FONDO COMPLESSIVO È DI € 6893,34, DI CUI:

- € 2688,40 PER OBIETTIVI GENERALI
- € 1999,05 PER COMPETENZE PERCORTAMENTI GENERALI
- € 2205,86 PER OBIETTIVI DEI SETTORI

Handwritten signatures and initials:
YB, FB, PE, and a large signature.

- Indennità di maneggio denaro (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99) nella misura mensile di € 37,50:

annui	€	450,00
-------	---	--------

 - o ad un collaboratore amministrativo del settore Economico-Finanziario;
- personale categoria B, C e D incaricato di particolari responsabilità (art. 17, comma lett. f) CCNL 1.4.99):

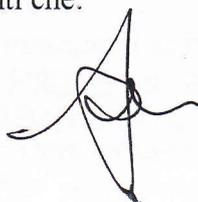
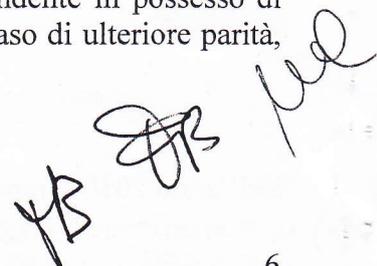
o per sostituzione della P.O. ;	annui	€	600,00
o particolare responsabilità di procedimento per i Contratti	annui	€	1.000,00
o particolare responsabilità di procedimento per i Bandi di Gara	annui	€	600,00

Art. 9

Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono i seguenti:

1. ogni anno con la contrattazione decentrata annuale si determinerà la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata potrà definire altresì il numero delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per categoria;
2. le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - a) ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente in base al comportamento nella attività lavorativa ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo) secondo il sistema di valutazione permanente, allegato 1) al presente CCIA;
 - b) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica nella categoria, è effettuata dal Responsabile del Settore in cui gli stessi sono inseriti. Il Direttore ed i Responsabili di Settore terranno opportuni incontri di coordinamento per addivenire ad una applicazione il più possibile omogenea nell'ambito dell'Azienda dei criteri di valutazione;
 - c) ai fini della progressione economica verranno effettuate apposite selezioni con la formazione di graduatorie. Potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che non ricadano nelle ipotesi della successiva lettera e); la progressione economica verrà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza in base alla media delle valutazioni dell'anno cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione e dei due anni precedenti; i punteggi da calcolare sono quelli previsti dal punto 1 (impegni e qualità delle prestazioni individuali e risultati conseguiti) della scheda di valutazione facente parte del sistema di valutazione permanente;
 - d) a parità di punteggio ottenuto sarà attribuita la progressione al dipendente in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e, in caso di ulteriore parità, quella con maggiore anzianità di servizio complessiva;
 - e) non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che:

- non abbiano almeno 2 anni di servizio di ruolo, a tempo indeterminato, presso l'Azienda, fatti salvi i dipendenti assunti tramite mobilità che abbiano complessivamente almeno 3 anni di servizio all'interno della posizione economica di appartenenza;
 - siano stati inquadrati in una nuova progressione economica orizzontale nei 3 anni precedenti a quelli a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione;
 - non abbiano conseguito almeno il 70% della media dei punteggi massimi previsti dei punti 2 e 3 (impegno e qualità delle prestazioni individuali e risultati conseguiti) della scheda di valutazione facente parte del sistema di valutazione permanente, per la categoria e la posizione economica di appartenenza dell'anno cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione e dei due anni precedenti;
- f) l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 30 gg. successivi alla valutazione dall'ufficio preposto;
- g) le graduatorie saranno rese note ai dipendenti;
- h) le selezioni avranno effetto economico a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- i) è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso; l'Amministrazione, tramite il Nucleo di Valutazione, avrà 15 gg di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- j) per l'anno 2010 è prevista l'attribuzione delle procedure di selezione per le seguenti progressioni economiche orizzontali dei soggetti che abbiano i requisiti di cui ai commi precedenti:
- categoria B: n. 2
 - categoria C: n. 1
 - categoria D: n. 4

Art. 9 bis

Criteri per l'attribuzione delle Posizioni Organizzative

Gli incarichi per le Posizioni Organizzative vengono attribuiti in base ai criteri individuati dalla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 02/04/2003, allegato n. 4 al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

Tali incarichi si intendono attribuiti annualmente.

Art. 10

Fondo di progettazione di cui all'art. 92, c.5, del D.Lgs. n. 163/2006

Fondo di progettazione di cui all'art. 92, comma 5, del D.Lgs. n. 136/2006 e successive modificazioni e integrazioni: verrà applicata la percentuale in base alle vigenti disposizioni di Legge al lordo degli oneri contributivi diretti e riflessi, dell'importo posto a base di gara di ogni opera.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller initials or signatures on the right.

Art. 11
Assenze per malattia e per permessi retribuiti

Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione decentrata.

Fanno eccezione le assenze per congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 08.03.2000, n. 53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 05.12.1992, n. 104.

Art. 12
Formazione

La formazione dovrà riguardare in modo omogeneo ed equilibrato tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata fra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- conoscenza delle norme di base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo a quanto convenuto nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Tale piano verrà concordato tra le parti con un finanziamento annuale delle relative attività non inferiore all' 1% delle spese del personale in conformità all'art. 45 del CCNL 22.1.2004.

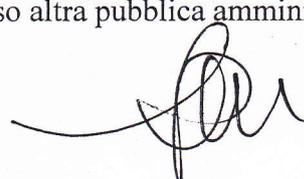
Le somme stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Art. 13
Diritto allo studio

Il diritto allo studio dei dipendenti, costituzionalmente statuito, e disciplinato dall'art. 3 del DPR 395/88 comma 7, viene così regolamentato anche ai sensi del DPR 333/90.

L'Azienda si impegna, nell'attuazione delle succitate norme a favorire l'esercizio del diritto allo studio per raggiungere tale obiettivo verranno concessi i dovuti permessi con le seguenti modalità:

- i permessi di cui sopra non possono superare annualmente il limite di 150 ore;
- i dipendenti per richiedere i permessi di cui sopra dovranno presentare domanda al Responsabile di Settore che sarà successivamente integrata dalla documentazione attestante la frequenza alle lezioni o l'espletamento degli esami;
- ove gli istituti frequentati siano entità di diritto pubblico (scuole statali, università statali, ecc...) la documentazione potrà essere sostituita da un'autocertificazione redatta nei modi e forme di legge, la relativa documentazione sarà acquisita d'ufficio dall'Azienda ai sensi di legge trattandosi di atti giacenti e/o disponibili presso altra pubblica amministrazione;

  
8

- ove dalla documentazione di cui sopra non si potesse dimostrare la sussistenza del diritto Al permesso l'Azienda potrà procedere al recupero delle ore fruite sul monte congedi ordinari, ovvero in subordine, mediante la relativa trattenuta sullo stipendio.

Art. 14

Uso buoni pasto per attività lavorativa straordinaria

In conformità agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 si concede l'utilizzo di buoni pasto a tutto il personale compreso il Direttore e i Responsabili di Settore nei giorni di rientro pomeridiano (di regola martedì e giovedì).

Tale utilizzo viene esteso anche negli altri giorni in caso di rientro per lavoro straordinario o comunque per esigenze di servizio.

Per poter usufruire del buono l'attività pomeridiana deve protrarsi per non meno di due ore consecutive.

L'importo unitario viene concordato in € 9,00 e potrà essere modificato solo con l'assenso delle parti.

Art. 15

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Si dà atto che l'Azienda ha già dato applicazione alla normativa relativa alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro precisando che i corsi del personale previsti dalla normativa saranno espletati entro il 31.12.2010.

Nel caso si presentassero problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, in accordo con le organizzazioni sindacali e con le RSU andranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione.

Art. 16

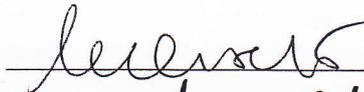
Comitato Paritetico sul Mobbing

Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 22.1.2004, l'Azienda ha provveduto alla costituzione di un unico comitato mediante convenzione con la Comunità del Giovo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Savona, 06/12/2010

Per la Parte Pubblica - Dott.ssa Mara Cervetto



Per le OO.SS. Territoriali: F.P. - C.G.I.L.

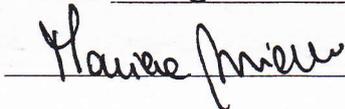


F.P.S. - C.I.S.L.

U.I.L. - F.P.L.



Per la R.S.U. - Rag. Monica Briano



ALLEGATO 1
AL C.C. INTEGRATIVO AZIEND
2010/2013



A.S.P. Opere Sociali di N.S. di Misericordia
Savona

**SCHEDA DI VALUTAZIONE AREA COMPARTO
ANNO 2010
(D.Lgs. 150/2009)**

DIPENDENTE

SETTORE

QUALIFICA E PROFILO PROFESSIONALE

VALUTATORE

Legenda:

- 1 = insoddisfacente
- 2 = da migliorare
- 3 = soddisfacente/adeguato
- 4 = buono
- 5 = ottimo

COMPETENZE E COMPORTAMENTI GENERALI

PESATURA: _____ /100

1.1 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA

Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui il dipendente è assegnato

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.2 AUTONOMIA E RESPONSABILITA'

Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.3 QUALITA' DEL CONTRIBUTO PROFESSIONALE

Indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.4 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ATTIVITA'

Indica il grado di programmare ed organizzare in modo appropriato le proprie attività nel rispetto dei tempi, delle regole condivise e degli impegni assunti

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.5 RELAZIONE CON I COLLEGHI

Indica il grado di disponibilità all'ascolto ed alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.6 ORIENTAMENTO AI RAPPORTI CON I SOGGETTI ESTERNI

Indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità, di presenza e disponibilità nei rapporti con i soggetti esterni

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.7 FLESSIBILITA'

Indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste di gestione delle emergenze (modifica dei compiti)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.8 SVILUPPO PROFESSIONALE

Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

COMPETENZE TECNICO SPECIFICHE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Handwritten signatures and initials: AB, B, and others.

CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'AZIENDA

PESATURA: _____ /100

ALTO	MEDIO	BASSO
------	-------	-------

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SETTORE

PESATURA: _____ /100

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E DEFINIZIONE DELLA PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO

	Valore obiettivo	% Raggiung. Obiettivo
	_____ %	_____ %
	_____ %	_____ %
	_____ %	_____ %
	_____ %	_____ %
TOTALE		

GIUDIZIO SINTETICO

Giudizio sintetico complessivo	
Proposta per premi individuali	

FEED BACK DEL VALUTATO

Commenti del valutato rispetto alla valutazione ottenuta	
--	--

DATA

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE VALUTATO

IL DIRETTORE

PROPOSTA DI POSIZIONAMENTO RISPETTO AL SISTEMA INCENTIVANTE

Alto	Medio	Basso
25%	50%	25%

Handwritten signatures and initials: "OR NB" and a large signature.

Progetti Aziendali 2010: Pesature e valori economici

PESO % GRUPPO OBIETTIVI

OBIETTIVI

INDICATORE

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo

N. DIPENDE NTI

PESO % CONVOGLIMENTO SETTORI NEGLI OBIETTIVI GENERALI

PESO % OBIETTIVI SPECIFICI

RISORSE

RIPARTIZIONE RISORSE

OBIETTIVI GENERALI AZIENDA PARI AL 48% DEL TOTALE

- Rispetto del piano annuale di alienazione patrimonio immobiliare
- Monitoraggio periodico dei flussi di cassa, delle risorse e programmazione degli investimenti
- Controllo del bilancio e della gestione della manutenzione di Opere Sociali Servizi Spa
- Azioni di collaborazione con Enti diversi volti a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività dell'Azienda nonché di risparmi di gestione.

Supporto nella stesura del piano annuale delle alienazioni immobiliari. Produzione bandi di gara. Attività di pubblicizzazione delle vendite.

Produzione periodica di tabelle, diagrammi di flusso e relazioni tecniche.

Richiesta e verifica periodica dei report di bilancio. Verifica dello stato di manutenzione della struttura affidate e predisposizione piani di intervento.

Produzione di atti, bandi ecc. in collaborazione con Enti diversi (Comune, ASI, ecc.). Eventuale distacco di personale presso presso Enti o Aziende private.

TUTTI

9

30 30 5 65

5 5

5 3 8

13 5 4 22

43 45 12 100

SEGR 4	RAG 4	UT 1	TOTALE
729	729	122	1.580
0	122	0	122
316	1.045	282	2.430
TOTALE			
422	422	106	950

20%

COMPETENZE E COMPORAMENTI GENERALI

Criteri di valutazione

- Stesura contratto di servizio SPA
- Protocollo informatico
- Catalogazione beni artistici
- Cura sito Internet
- Customer satisfaction (Museo del Tesoro)

Produzione atto

Adeguamento sistema alla normativa vigente

Produzione scheda terzo lotto

Revisione sito

Relazione dei dati rilevati

TUTTI

950

SEGR 4	RAG 4	UT 1	TOTALE
422	422	106	950

OBIETTIVI DI SETTORE PARI AL 32% DEL TOTALE

- Rispetto Budget economico 2010
- Agg. Regolamento contabilità
- Revisione modalità conferimento incarichi
- Procedura pensioni (Inpdap S7)
- Monitoraggio morosità (verifica diminuzione)
- Supporto tecnico a Opere Sociali Servizi
- Revisione privacy
- Attività procedurali alle vendite degli immobili
- Predisposizione piano di gestione e manutenzione patrimonio immobiliare
- Capitolato di fregate manutenzione
- Supporto tecnico a Opere Sociali Servizi

Elaborazione schede e rilevamenti periodici

Stesura atto

Stesura atti

Installazione software Pensioni INPDAP

Tabulari

Distacco del personale

Stesura atti

Stesura elaborativi

Produzione documento di stato degli immobili e piano di intervento

raccomandato alle risorse disponibili

Stesura documento

Distacco del personale

TUTTI

5.000

SEGR 4	RAG 4	UT 1	TOTALE
422	422	106	950

ALLEGATO 3
AL C.C.I.A. 20/09/2013

Misurazione nel tempo previsto

Misurazione nel tempo previsto

Completamento delle stesse nei tempi previsti

Attuazione nei tempi previsti

Stesura entro l'anno

Minimo quattro all'anno

Entro l'anno

Entro l'anno

Produzione di un elaborato entro l'anno

Controllo periodico con relazioni scostamenti

Percentuale sulle ore lavorate

Approvazione entro l'anno

Entro i termini previsti per bando

Tempestività dell'avvio delle procedure d'intervento

Entro l'anno

Percentuale rispetto all'orario

TUTTI

950

SEGR 4	RAG 4	UT 1	TOTALE
422	422	106	950

TOTALE IMPORTI SPETTANTI PER SETTORE: 1.953 2.480 567 5.000

A.S.P. Opere Sociali di N.S. di Misericordia di Savona

VERBALE DELL'INCONTRO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL 06/12/2010

PRESENTI:

Per L'Amministrazione delle Opere Sociali di N.S. di Misericordia

- Direttore Dott.ssa Mara Cervetto

Per le Organizzazioni Sindacali

- CGIL - Sig. Giancarlo Bellini

- CISL - Sig. Bruno Vadone

- UIL - Sig. Franco Barone

Per la R.S.U

- Rag. Monica Briano

Verbalizzante: Rag. Maura Minetti

Il giorno 06/12/2010 alle ore 10.40 presso la Sede della A.S.P. Opere Sociali di N.S. di Misericordia di Savona si è tenuto l'incontro riguardante il seguente ordine del giorno:

- 1) **Lettura e sottoscrizione del verbale della seduta del 22/11/2010**
- 2) **Accordo decentrato**

Viene data lettura del verbale della seduta del 22/11/2010 ed apportate alcune piccole correzioni, viene sottoscritto dai presenti.

Il Direttore rende noto che nel 2003. erano stati approvati i criteri per l'attribuzione delle Posizioni Organizzative con la deliberazione n. 46.

La RSU rende noto che in data 03/12/2010 l'assemblea dei dipendenti ha approvato a maggioranza la bozza dello stipulando accordo decentrato, apportando una riformulazione dell'art. 7, come da copia del verbale dell'assemblea che viene allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale; afferma altresì che qualsiasi altra integrazione, modifica, proposta sia da parte dell'amministrazione che da parte delle OO.SS. potrà essere oggetto di successiva integrazione dello stipulando accordo decentrato.

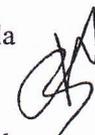
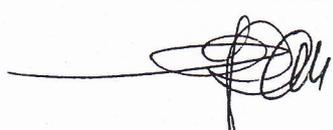
La CGIL e la UIL affermano di approvare e fare propria la decisione dell'assemblea dei dipendenti.

Il Direttore afferma che l'Amministrazione accetta le proposte avanzate.

La CISL chiede se è stata revocata la deliberazione di istituzione dell'Alta Professionalità.

Il Direttore risponde negativamente, anticipando che si provvederà all'inizio del prossimo anno a fare una deliberazione che riguarderà complessivamente tutto il personale (introduzione della valutazione delle performance, dei carichi di lavoro, eccetera) e che comunque l'Amministrazione si è chiaramente già espressa a riguardo.

Si concorda che gli incarichi delle Posizioni Organizzative si intendono annuali e che i criteri allegati alla deliberazione n. 46/2003 diventano parte integrante e sostanziale dell'accordo decentrato.



La CISL prende atto delle decisioni dell'assemblea, ma esprime di non poter condividere i modi e la sostanza del contratto decentrato che pertanto non firma; presenta, pertanto una propria piattaforma che si differenzia da quella presentata dall'Amministrazione perché cerca di abbracciare, in modo semplice, tutti gli aspetti, non solo la produttività, ma anche le posizioni organizzative, l'alta professionalità, i criteri per le progressioni, una scheda di valutazione eccetera.

Viene chiesto di allegare al presente verbale:

1. il verbale dell'assemblea del personale del 03/12/2010;
 2. copia della deliberazione n. 46/2003;
 3. copia della piattaforma presentata in data odierna dalla CISL
- per far parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Il Direttore afferma che la proposta che era stata presentata a suo tempo dall'Amministrazione era un canovaccio sul quale si chiedeva di lavorare unitariamente, e ringrazia del lavoro il Dott. Vadone.

La seduta si chiude alle ore 11.10 circa.

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Amministrazione:

Ilario Cuello

Per le Organizzazioni Sindacali:

VIL FPL & Barolo FPCGIL

[Signature]

[Signature] (CISL FP)

Per la R.S.U:

[Signature]

Il segretario verbalizzante:

Mauro Minelli

VERBALE
DELL'ASSEMBLEA SINDACALE DEI DIPENDENTI DELLA A.S.P. OPERE
SOCIALI DI N.S. DI MISERICORDIA DI SAVONA DEL 03/12/2010

PRESENTI:

R.S.U

- Sig.ra Monica Briano

I dipendenti:

- Sandra Barisone
- Claudio Berruti
- Francesco Cazzato
- Aurora Dealexandris
- Massimo Giacosa
- Maria Teresa Marchioni
- Daniela Merlone
- Maura Minetti
- Patrizia Peirano

Verbalizzante: Sig.ra Maura Minetti

Il giorno 03/12/2010 alle ore 9,30 presso gli uffici della sede della A.S.P. Opere Sociali di N.S. di Misericordia di Savona si è tenuta l'assemblea sindacale dei dipendenti riguardante il seguente ordine del giorno:

- 1) **Accordo decentrato**
- 2) **Varie ed eventuali**

La collega Maria Cristina Taddei è assente per ferie.

Viene letta la bozza di verbale dell'incontro tra l'Amministrazione e le OO.SS. del 22/11/2010.

La RSU comunica che la prossima seduta si dovrebbe tenere il 06/12, osserva la complessità del verbale appena letto e afferma che sostanzialmente ci si trova punto a capo per quanto riguarda la trattazione dell'accordo decentrato.

Richiama la delibera n. 46 del 02/04/2003 cui erano allegati i criteri di attribuzione delle P.O. e, dandone lettura, propone di votare la possibilità di inserire tali criteri nello stipulando accordo decentrato.

Si osserva che, evidentemente, gli attuali sindacalisti non erano a conoscenza dell'esistenza di tale delibera.

La RSU afferma di non avere alcun tipo di commento circa quanto affermato dai sindacati nella seduta del 22/11/2010, ma propone di valutare in questa assemblea l'opportunità di approvare la stipulanda bozza di accordo.

Il fatto importante è che il contratto decentrato, una volta stipulato, può essere modificato in qualsiasi momento con il consenso delle parti, mentre in sede di assemblea è risultato evidente che nessuna delle parti volesse addivenire ad una conclusione fattiva in tal senso.

Viene analizzato quanto verbalizzato riguardo l'attribuzione degli obiettivi a chi è in distacco e la loro pesatura e per il 2010 si ribadisce quanto già richiesto nell'incontro del 22/11 riguardo il personale in distacco, in particolare la collega Barisone che dalla pesatura indicata nello schema allegato all'accordo



risulta penalizzata, volendo specificare che la disamina dello schema è stata effettuata dalle OO.SS. e non dalla dipendente in questione.

Si analizza l'art. 7 della bozza di decentrato e si decide di riformularlo.

Quindi tutto il comma che recita: "La quota per i progetti obiettivi potrà essere determinata dall'Amministrazione sulla base dei progetti da presentarsi da parte dei Responsabili di Settore entro 30 giorni dalla data di stipula della contrattazione decentrata annuale di cui al precedente art. 3. Una volta approvati i progetti da parte dell'Amministrazione e stabiliti:

- il valore economico di ciascun progetto;
- il Responsabile del progetto;
- il numero massimo di partecipanti nonché le eventuali figure professionali richieste;

a tutto il personale sarà data opportunità di essere coinvolto nei progetti. Il compenso dei progetti sarà necessariamente legato alla presenza, alla categoria ed alla posizione economica di appartenenza. La valutazione della partecipazione sarà strettamente collegata al raggiungimento del risultato e sarà effettuata dal responsabile del progetto"

viene proposto nella seguente riformulazione:

"La quota per i progetti obiettivi potrà essere determinata dall'Amministrazione sulla base dei progetti da presentarsi da parte dei responsabili di settore entro 30 giorni dalla data di stipula della contrattazione decentrata annuale di cui all'allegato 3 e comunque entro la fine del mese di febbraio dell'anno di competenza.

L'Amministrazione approva i progetti e ne stabilisce i responsabili; con i Responsabili di Settore individua le figure professionali richieste per ciascun progetto.

Successivamente, l'Amministrazione concorda con le OO.SS. il valore economico ed il peso di ciascun progetto, dando a tutto il personale l'opportunità di esserne coinvolto.

Il compenso dei progetti verrà attribuito in base alla natura degli stessi, per cui non sarà necessariamente legato alla presenza ma al raggiungimento del risultato, la cui valutazione sarà effettuata dal responsabile del progetto."

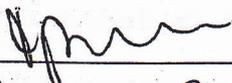
Alla luce di quanto discusso la RSU propone di approvare formalmente la bozza di contratto decentrato aggiornato alla seduta tenutasi il 22/11/2010 tra Amministrazione e OO.SS. con le modifiche sopra indicate riguardo i criteri di cui alla Delibera n. 46 del 02/04/2003 e l'art. 7, comma 6.

Con n. 9 voti favorevoli, n. 1 astenuto su complessivi n. 10 presenti, l'assemblea approva.

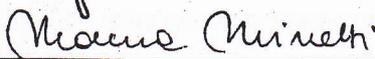
La seduta si chiude alle ore 11.20 circa.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la R.S.U:



Il segretario verbalizzante:



OPERE SOCIALI DI N.S. DI MISERICORDIA DI SAVONA

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N.46 DEL 02 aprile 2003

Parere sulla regolarità amministrativa:

POSITIVO

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott. Massimo Giacosa)

Parere sulla regolarità tecnica:

IL RESPONSABILE DELL' AREA TECNICA

(Arch. Patrizia Peirano)

Parere sulla regolarità tecnica:

IL RESPONSABILE DELL' AREA AMMINISTRATIVA/ASSISTENZIALE F.F.

(Dott. Massimo Giacosa)

Parere sulla regolarità tecnica, contabile e sulla piena copertura finanziaria della spesa autorizzata:

IL RESPONSABILE DELL' AREA FINANZIARIA

(Sig. Francesco Cazzato)

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso :

- che il vigente contratto collettivo decentrato - redatto e stipulato nel 1999 - non prevedeva una apposita scheda concernente i criteri di valutazione per l'attribuzione delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 del medesimo contratto collettivo decentrato;
- che, a differenza degli anni scorsi, attualmente vi sono cinque dipendenti di categoria "D" che possono essere selezionati ai fini dell'attribuzione delle due Posizioni Organizzative in allora istituite presso questo Ente, per cui è stata predisposta dal Direttore Amministrativo una bozza di scheda riguardante i criteri di valutazione in argomento;
- che la scheda in questione è stata sottoposta in data odierna per la concertazione alle Organizzazioni Sindacali, al fine di inserirla formalmente come art. 13 bis nel suddetto vigente contratto collettivo decentrato per il personale delle Opere Sociali;

Considerato che la scheda di cui trattasi (con l'eliminazione di una voce riguardante le funzioni vicarie, sostituita con la voce riguardante la capacità di equa valutazione dei collaboratori), è stata sottoscritta in data odierna dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali;

Ritenuto pertanto di approvare la scheda in oggetto, la quale viene allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

con voti unanimi, resi nei modi di legge,

d e l i b e r a d i

- 1) approvare per i motivi precisati in narrativa l'apposita scheda concernente i criteri di valutazione per l'attribuzione delle posizioni organizzative nel testo che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, così come concertato con le Organizzazioni Sindacali in data odierna;
- 2) dare atto che la suddetta scheda di valutazione costituisce pertanto un'integrazione del succitato vigente contratto collettivo decentrato per il personale dell'Ente (come articolo 13 bis);
- 3) dare atto che, ai sensi delle norme vigenti in materia, la presente deliberazione non è soggetta al controllo ed è, ad unanimità di voti, dichiarata immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di darvi esecuzione.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Direttore Amministrativo certifica che il presente verbale é stato affisso all'Albo di questo Ente il giorno _____ e per rimanervi dieci giorni consecutivi ai sensi di legge.

Savona, _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

NON SOGGETTA A CONTROLLO AI SENSI DELLE NORME VIGENTI IN MATERIA

METODOLOGIA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

PUNTEGGI RAGGIUNGIBILI IN ORDINE

a) ALL'ANZIANITA' DI SERVIZIO

		Punteggio massimo	Punteggio attribuito
A1	Anzianità di vita lavorativa nelle categorie inferiori in qualsiasi ente del comparto - 1 punto per ciascun anno intero	60	
A2	Anzianità di vita lavorativa nella stessa categoria in qualsiasi ente del comparto - 1,5 punto per ciascun anno intero		

b) ALL'IMPEGNO ED ALLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

		Punteggio	Punteggio attribuito
B1	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione alle effettive esigenze di flessibilità	Da 1 a 10	
B2	Disponibilità alle variazioni di orario per esigenze occasionali di servizio nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario	Da 1 a 10	
B3	Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Da 1 a 10	
B4	Capacità di rapporto con i superiori, con i collaboratori e con i colleghi, con l'utenza	Da 1 a 10	

c) ALLE PRESTAZIONI RESE, ANCHE SE CONSEGUENTI AD INTERVENTI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

		Punteggio	Punteggio attribuito
C1	Capacità di autonomia operativa nell'ambito delle istruzioni impartite, applicazione corretta ai casi concreti delle nozioni apprese durante l'attività di servizio	Da 1 a 10	
C2	Utilizzo di nuove tecnologie, di nuove procedure o metodologie lavorative	Da 1 a 10	

d) AL TITOLO DI STUDIO

		Punteggio	Punteggio attribuito
D1	Possesso della licenza elementare	3	
D2	Possesso della licenza media	5	
D3	Possesso del Diploma di qualifica (almeno triennale)	6	
D4	Possesso del Diploma di scuola superiore	7	
D5	Possesso Laurea Breve	8	
D6	Possesso Laurea Quinquennale o vecchio ordinamento	9	
D7	Possesso di Abilitazione professionale	10	

Viene valutato solo il titolo più alto

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO

Savona,

IL VALUTATORE

Visto per presa visione

NOTE

Minimo punteggio richiesto Punti 40

PRECISAZIONE METODOLOGICA:

I punteggi ottenuti nelle Tabelle "B" e "C" dovranno tenere conto sia del contributo individuale sia del raggiungimento degli Obiettivi di PEG Settoriali.

Criteria di valutazione per l'attribuzione delle posizioni organizzative tramite selezione

VOCE	PUNTEGGIO MIN.	PUNTEGGIO MAX
Capacità di gestione delle risorse umane	UNO	CINQUE
Capacità di motivare, guidare e gestire i collaboratori subordinati e/o i colleghi	UNO	CINQUE
Capacità di rapporto con superiori e amministratori	UNO	CINQUE
Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza eccessivi formalismi	UNO	CINQUE
Capacità di contribuire all'integrazione fra i vari uffici e servizi dell'Ente	UNO	CINQUE
Capacità di autoaggiornamento	UNO	CINQUE
Capacità di apporto personale specifico alla programmazione degli obiettivi del' Ente	UNO	CINQUE
Capacità di autonomia organizzativa	UNO	CINQUE
Capacità di gestione delle risorse economiche	UNO	CINQUE
Capacità di gestione delle risorse tecnologiche	UNO	CINQUE
Capacità nel controllo di gestione (budget)	UNO	CINQUE
Capacità di rapportarsi con l' esterno (professionisti, ditte, fornitori, eccetera)	UNO	CINQUE
Capacità di gestire il proprio tempo di lavoro ordinario	UNO	CINQUE
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	UNO	CINQUE
Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative e migliorative della organizzazione del lavoro in generale	UNO	CINQUE
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario di lavoro	UNO	CINQUE
Impegno e qualità delle prestazioni individuali	UNO	CINQUE
Capacità di gestione di situazioni di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative	UNO	CINQUE
Capacità di equa valutazione dei collaboratori	UNO	CINQUE
Anzianità di servizio (mezzo punto per ogni anno - max 05 punti)	UNO	CINQUE
TOTALE PUNTEGGI ATTRIBUIBILI	(min 20)	(max 100)



Piattaforma per il contratto integrativo 2010 e seguenti

Articolo 1 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione e vigenza del contratto

Salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL il presente contratto collettivo decentrato integrativo sarà efficace quando si saranno verificati i seguenti presupposti:

- a) firma, per la parte sindacale, della RSU, previa eventuale consultazione dei lavoratori
- b) sottoscrizione da parte dei rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL
- c) firma della delegazione di parte pubblica, previo positivo controllo da parte del Collegio dei Revisori del Conti, così come disposto dall'art.5 del predetto CCNL.

Il presente contratto Integrativo aziendale ha durata dal giorno della sottoscrizione definitiva e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Vengono definiti con apposito accordo annuale, sottoscritto con le stesse modalità di cui sopra, la ripartizione e destinazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli art. 15, 16 e 17 del CCNL 1/4/1999.

Articolo 2 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e la produttività

Il fondo è costituito annualmente ai sensi di quanto previsto dagli art. 15 e 16 del CCNL siglato in data 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni; i criteri per la ripartizione di tali risorse sono stabiliti, nel rispetto delle finalità previste dall'art. 17 del predetto CCNL 1/4/1999, dal presente contratto collettivo integrativo aziendale. Per il 2010 il fondo è costituito come da allegato A.

Articolo 3 Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale ed al sistema di valutazione del personale dipendente

La ripartizione delle risorse relative all'articolo 17, comma 2, lettera a) avverrà in modo da coinvolgere tutti i dipendenti che non siano titolari di posizione organizzativa o alta professionalità in uno o più specifici progetti finalizzati all'attuazione degli obiettivi dell'amministrazione.

Sono destinate a compensare tali progetti le somme che residuano dall'applicazione degli altri istituti contrattuali. L'erogazione delle risorse avverrà come segue:

Per ciascun progetto si individuerà la quota erogabile in base al risultato atteso/raggiunto ed ai parametri per il suo raggiungimento.

Esempio: progetto 1 valore euro 10.000, attuato al 50%: quota erogabile 5.000

progetto 2 valore euro 6.000, attuato al 100%: quota erogabile 6.000

Totale erogabile 11.000

Tale compenso sarà ripartito tra i dipendenti in proporzione al quoziente individuale determinato sommando i seguenti parametri:

a) categoria di appartenenza: cat. B 100, cat. C 120, cat. D 150

b) presenza in servizio: dedotte le assenze per maternità, infortunio e ferie, si assegnerà un punto per ciascuna giornata di presenza nell'anno

c) grado di effettiva partecipazione al singolo progetto, che sarà valutato dal responsabile del settore, ovvero in mancanza dal direttore, con un punteggio compreso tra 200 e zero per ogni progetto.

Esempio: dipendente 1: a) = 120 b) = 200 c) = 180 (180+0) totale 500

dipendente 2: a) = 100 b) = 150 c) = 350 (150+200) totale 600

dipendente 3: a) = 150 b) = 100 c) = 150 (100+50) totale 400

totale punteggi 1.500 $11.000:1.500=7,33$

compenso dip. 1: $7,33 \times 500=3.665$

compenso dip. 2: $7,33 \times 600=4.398$

compenso dip. 3: $7,33 \times 400=2.932$

Articolo 4 Posizioni organizzative ed alte professionalità

Vengono destinati rispettivamente euro 20.000 per la retribuzione di posizione ed euro 2.000 alla retribuzione di risultato (pari al 10% della retribuzione di posizione) per le P.O., euro 6.000 ed euro 600 per le A.P. Gli incarichi vengono conferiti dal direttore per la durata di tre anni, rinnovabili una sola volta, sulla base dei criteri indicati all'art. 9 del CCNL 31/3/1999 e successive modificazioni ed integrazioni, assegnando ai diversi fattori la medesima incidenza percentuale. Le selezioni -su domanda degli interessati- vengono effettuate entro 60 giorni dalla firma del presente.

Articolo 5 Indennità di rischio e disagio. Compensi per esercizio di compiti che comportano

specifiche responsabilità (categorie B, C, D)

Si prevedono le seguenti indennità: 1) a 1 collaboratore amministrativo settore finanziario: euro 450 annui per maneggio valori²) ai dipendenti cat. D che curino i contratti dell'ente, ovvero pratiche di alto contenuto professionale quali vincoli architettonici o altri, sostituzione temporanea di P.O., bandi di gara Euro 2.500 annui.

ARTICOLO 6 Criteri generali per la progressione economica

Vengono destinate alle progressioni orizzontali del 2010 euro 5.000 da ripartire tra i Settori in proporzione al costo medio della progressione di ogni categoria e del numero di aventi diritto alla progressione, come da CCNL. Alla progressione per il 2010 parteciperanno tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente in servizio all'1/01/2010, che abbiano a tale data almeno 24 mesi di permanenza nella categoria economica in godimento, salvo coloro che si trovano alla posizione economica massima. La valutazione dei dipendenti sarà effettuata dai responsabili di settore o in mancanza dal direttore ed avverrà in base alle schede di valutazione poste in fondo al presente contratto. Verranno redatte graduatorie separate per le singole categorie (B, C, D). Le graduatorie verranno redatte in base alle schede di valutazione, secondo l'ordine del punteggio risultante, purchè il punteggio ottenuto non sia inferiore a quello indicato nelle schede di valutazione.