

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL
CCNL COMPARTO SANITA' BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
SOTTOSCRITTO IL 31 LUGLIO 2009**

In data 22 dicembre 2010 ha avuto luogo l'incontro per la firma dell'Accordo Integrativo Aziendale in applicazione del CCNL Comparto Sanità Biennio Economico 2008-2009 sottoscritto il 31 luglio 2009, tra le parti sotto indicate:

per ARPA:

| | |
|--------------------------|---------|
| Stefano Tibaldi | firmato |
| Lia Manaresi | firmato |
| Vittorio Boraldi | firmato |
| Maria Adelaide Corvaglia | firmato |

per i rappresentanti delle OO.SS./RSU aziendali:

| | | |
|---------|--------------------|---------|
| UIL FPL | Anna Maria Casadei | firmato |
| CISL FP | Marianna Ferruzzi | firmato |
| FP CGIL | Maurizio Frigeri | firmato |
| FP CGIL | Roberto Ghetti | firmato |
| RSU | Andrea Bragalli | firmato |
| RSU | Claudio Gamberoni | firmato |
| RSU | Mauro Noberini | firmato |
| RSU | Fabrizio Nerozzi | firmato |
| RSU | Maurizio Falchieri | firmato |

1. PREMESSA

Il presente Accordo è stato elaborato nel rispetto del CCNL Comparto Sanità II biennio economico 2008 – 2009, sottoscritto il 31/7/2009.

2. RISORSE ECONOMICHE

Con il presente Accordo le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dei fondi relativi al CCNL Comparto Sanità II biennio economico 2008–2009, sottoscritto il 31/7/2009, ed alla sottoscrizione della ipotesi di determinazione dei fondi relativa all'anno 2010.

I fondi relativi al II biennio economico 2008-2009 e l'ipotesi di determinazione dei fondi relativa all'anno 2010 sono riportati nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Le parti, con l'Accordo integrativo aziendale Rep. 117/2005, avevano concordato di finanziare l'istituto degli incarichi di Posizione Organizzativa con la somma di euro 174.000, a carico del fondo di cui all'art. 9 del CCNL 31/7/2009 (ex art. 31 del CCNL 19/4/2004), a partire dal 1/1/2005.

Con l'Accordo Rep. 117/2005 le parti avevano anche convenuto di destinare, in via eccezionale, la disponibilità di risorse del fondo di cui all'art. 9 del CCNL 31/7/2009 (ex art. 31 del CCNL 19/4/2004) a copertura del maggiore onere finanziario derivato dalla effettuazione delle progressioni verticali concordate.

Le parti concordano che, a far data dal 1/1/2009, tale onere non gravi più sul fondo di cui all'art. 9 del CCNL 31/7/2009 e che risulti, invece, interamente a carico del fondo la spesa sostenuta per il finanziamento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Le parti prendono atto che i residui dei fondi contrattuali per il biennio economico 2006-2007 sono modificati rispetto all'ammontare definito dall'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 165/2009 e che i residui dei Fondi risultano così variati:

- il Fondo di cui all'art. 10 CCNL del 10/04/08 anno 2007 presenta un'ulteriore spesa di € 114,63;

Ne consegue, pertanto, che i resti dei fondi contrattuali del biennio 2006–2007 sono pari ad € 974.705,40.

Le parti concordano che i citati residui vengano destinati al fondo di cui all'art. 8 relativo a Produttività collettiva per l'attuazione delle finalità indicate nel Punto 3) "Politiche di sviluppo del personale".

Le parti, altresì, concordano di assegnare:

- per l'anno 2008 al Fondo dell'art. 8 CCNL del 31/07/2009 il residuo del Fondo dell'art. 7 relativo all'anno 2008 quantificato in €. 74.985,08 e quota parte del residuo del Fondo dell'art. 9 relativo all'anno 2008 per €.294.120,63;
- per l'anno 2009 al Fondo dell'art. 8 CCNL del 31/07/2009 il residuo del Fondo dell'art. 7 relativo all'anno 2009 quantificato in €. 79.492,14, quota parte del residuo del Fondo dell'art. 9 relativo all'anno 2008 per €.115.732,74 e quota parte del residuo del Fondo dell'art. 9 relativo all'anno 2009 per €. 253.637,50

3. POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

Con il presente Accordo vengono concordate le seguenti politiche di sviluppo per il personale del comparto di ARPA.

A. Revisione delle modalità e del sistema di valutazione del personale del comparto

Le nuove disposizioni normative prevedono che oggetto di valutazione e misurazione debba essere la cosiddetta *performance*, cioè il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

Pertanto, mentre la produttività era collegata al concetto di efficienza, la performance è, invece, collegata all'insieme di efficienza, efficacia, economicità e competenza.

Ne consegue che la misurazione e la valutazione della performance per il personale del comparto sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Le parti, pertanto, concordano sulla necessità di operare ***una revisione del sistema di valutazione e delle modalità di valutazione delle prestazioni del personale del comparto.***

Con tale revisione sarà affrontata l'introduzione, a partire dal 2011, dell'estensione della valutazione anche alle competenze ed ai comportamenti organizzativi del personale del comparto mediante revisione del sistema di valutazione ad oggi in uso.

L'obiettivo è di arrivare ad utilizzare il sistema di valutazione in modo che esso, raccordando le competenze, le attitudini e le capacità di ciascun dipendente al perseguimento delle finalità proprie dell'organizzazione, riesca a produrre effetti reali sul comportamento organizzativo del personale.

La revisione del sistema di valutazione che, come già detto, comporterà l'estensione della valutazione alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi avverrà previa concertazione con le OO.SS. sui criteri generali della valutazione medesima.

Infine, un'ulteriore revisione del sistema di valutazione si renderà necessaria al fine di recepire nel sistema di valutazione dell'Agenzia principi, modalità e criteri, attualmente in corso di definizione, da parte della Regione Emilia Romagna, con specifica legge e provvedimenti attuativi.

Le parti concordano di destinare le risorse residue del biennio 2006-2007, pari a euro 974.705,40 a sostegno di un processo che miri progressivamente a realizzare le politiche suddette.

Tali risorse, che non si consolidano, vanno ad aggiungersi, per gli anni 2010-2011-2012, a quelle storiche già previste e consolidate nel fondo della produttività collettiva.

In particolare, vengono destinate:

Per l'anno 2010, al fondo di cui all'art. 8 CCNL 31/7/2009, risorse per un totale complessivo di euro 374.705,40.

Per l'anno 2011, al fondo di cui all'art. 8 CCNL 31/7/2009, risorse per un totale complessivo di euro 300.000,00.

Per l'anno 2012, al fondo di cui all'art. 8 CCNL 31/7/2009, risorse per un totale complessivo di euro 300.000,00.

Qualora venissero a determinarsi, a consuntivo, eventuali residui, gli stessi andranno ad incrementare il fondo di cui all'art. 8 del CCNL citato dell'anno successivo a quello nel quale si sono verificati.

B. Modalità di utilizzo delle risorse relativamente all'anno 2010.

Per l'anno 2010 si conferma l'utilizzo del sistema di valutazione di cui all'accordo integrativo aziendale n.117/2005, All. 2., nel rispetto dei principi in materia di valutazione, di cui ai vigenti CC.CC.NN.LL.

Le quote annue complessive di produttività collettiva vengono rideterminate come segue:

| Quota complessiva incentivo annuale | |
|-------------------------------------|----------|
| Categoria | Euro |
| A | 2.076,28 |
| B | 2.768,28 |
| BS | 3.114,42 |
| C | 3.460,42 |
| D | 4.152,43 |
| DS | 4.844,56 |

Per l'anno 2010 è, altresì, confermata la "disciplina concernente la corresponsione, al personale del comparto ARPA, della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" contenuta nell'All. 3 all'accordo integrativo aziendale n. 117/2005.

B.1 Modalità di utilizzo delle risorse relativamente agli anni 2011 e 2012.

Le risorse per gli anni 2011 e 2012, come per il 2010, vanno ad implementare la quota complessiva di incentivo annuale prevista dall'accordo integrativo aziendale n.117/2005.

C. Modalità di erogazione dell'incentivo per l'anno 2011.

L'80% dell'incentivo, nel valore delle quote rideterminate per l'anno 2010, verrà erogato quale acconto mensile ed il conguaglio a saldo entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione. L'erogazione dell'incentivo a saldo avviene, salvo conguaglio attivo o passivo. Sono, comunque, fatte salve diverse e specifiche disposizioni in materia, in applicazione delle direttive regionali.

D. Politica di sviluppo professionale dei dipendenti mediante progressione economica orizzontale (PEO).

Le parti concordano di prevedere negli anni 2008, 2009 e 2010 passaggi intracategoria, previa valutazione relativa allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati conseguiti.

Alla selezione per l'attribuzione della PEO possono partecipare:

- i dipendenti neoassunti ARPA collocati nella fascia economica di ingresso iniziale 0 di ciascuna categoria, in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2008, che al 31/12/2007 sono in possesso di almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Agenzia;
- i dipendenti neoassunti ARPA collocati nella fascia economica di ingresso iniziale 0 di ciascuna categoria, in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2009, che al 31/12/2008 sono in possesso di almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Agenzia;

- i dipendenti neoassunti ARPA collocati nella fascia economica di ingresso iniziale 0 di ciascuna categoria, in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2010, che al 31/12/2009 sono in possesso di almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Agenzia.

Per l'applicazione dei citati percorsi di progressione economica orizzontale le parti confermano l'utilizzo del sistema di valutazione e della relativa Scheda per la progressione economica orizzontale, previsti nell'Allegato 2 dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 117/2005.

Con l'anno 2010 sono definitivamente concluse le politiche di sviluppo professionale dei dipendenti previste dall'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 142/2008, con particolare riferimento ai percorsi di progressione economica orizzontale.

E. Politica di riforma del sistema degli Incarichi di Posizione Organizzativa (PO).

Le parti concordano sulla necessità di trasformare l'attuale sistema delle PO, che deve essere reso più flessibile ed aderente alla realtà organizzativa dell'Agenzia.

Alla scadenza del biennio 2010-2011 tutte le PO dovranno essere **azzerate** ed i nuovi incarichi assegnati sulla base di nuovi criteri, definiti in considerazione degli esiti delle attività relative al progetto "Percorso di allineamento organizzativo e produttivo di ARPA ER" e in coerenza con l'ulteriore evoluzione del ridisegno organizzativo.

La riforma del sistema delle PO, che sarà oggetto di concertazione con le OO.SS. e la RSU aziendale, dovrà porsi, in particolare, quali obiettivi:

- la coerenza con il modello organizzativo a struttura piatta;
- la compatibilità con lo scenario economico-finanziario e gli obiettivi di sviluppo dell'Agenzia (revisione di numerosità, durata e funzioni presidiate);
- la coerenza con l'evoluzione della normativa nazionale riguardante la Pubblica Amministrazione.