

09/04/2001

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE

TESTO COLLOCATO

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DEL SETTORE ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI DELLA REGIONE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 5 DEL CCRL 1998/2001 SOTTOSCRITTO IN DATA 12 GIUGNO 2000.

Il giorno 09 aprile 2001 alle ore 11,30 nella sede dell'A.R.R.S. i rappresentanti delle OO.SS. CGIL, CISL, SAVT, UIL, CISAL/CONFSAL e il Presidente della Delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa di settore

### SOTTOSCRIVONO

il seguente testo di accordo ai sensi dell'art. 5 del CCRL 1998/2001 sottoscritto in data 12 giugno 2000

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA  
(Gian Franco FISANOTTI – Presidente A.P.T. di Aosta)

CGIL (Claudio Viale)

FPS-CISL (Barbara Abram)

SAVT (Michel Martinet)

FPL – UIL (Ramira Bizzotto)

CISAL/CONFSAL (Sergio DI MUZIO)

ARCHIVIO DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI	
SERIE 2	CNT. 2
FASC. 4	
10 APR 2001	
REL. n° 147	DIR. ARES

## PREMESSA

La contrattazione di settore, disciplinata agli articoli 4, 5 e 7 del C.C.R.L. del 12/06/2000, costituisce la base per innescare un processo di sviluppo di sistemi evoluti e flessibili di gestione delle risorse umane ed in modo particolare per sviluppare la flessibilità retributiva del personale negli Enti, già sancita in sede di contrattazione collettiva di comparto, individuando i criteri generali di riferimento. Essa può manifestarsi solo all'interno dei limiti definiti dal C.C.R.L. oltreché, naturalmente, dal più generale vincolo di bilancio.

La contrattazione di secondo livello ha un valore incrementale e acquisitivo e deve essere concepita non come un mero problema di redistribuzione delle risorse tese dall'appiattare il più possibile i differenziali retributivi con una distribuzione a pioggia del salario accessorio, ma come lo strumento per valorizzare la retribuzione variabile incentivante ancorata al merito e collegata alla programmazione dell'ente. L'ambito della contrattazione di settore è definito dall'art. 5 del C.C.R.L. 12/06/2000.

**Let. a) - Art. 5 (criteri generali per la ripartizione del fondo unico indicato all'art. 41, per le finalità previste all'art. 42 comma 2°**

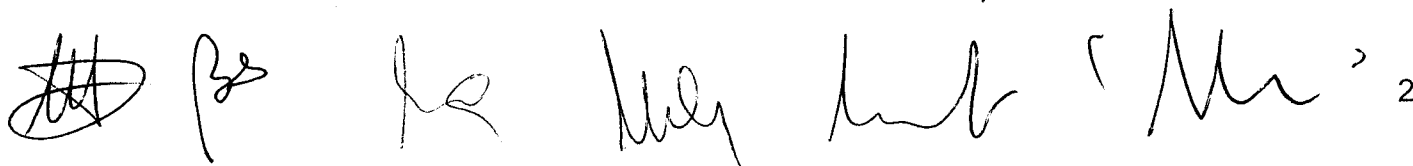
Il fondo unico aziendale deve retribuire le seguenti voci:

1. **Salario di risultato** (art. 39 CCRL);
2. **Incarichi per il miglioramento dei servizi** (art. 23): l'indennità per il miglioramento dei servizi è erogata fino ad un massimo del 25% dell'ammontare delle risorse di cui all'art. 41 lett. b) e c);
3. **Posizioni di particolare professionalità** (art. 18): gli incarichi relativi possono essere attribuiti a personale della categoria D negli Enti con dirigenti;
4. **Responsabili dei servizi e degli uffici** (art. 21, commi 1 e 2): gli incarichi relativi possono essere attribuiti a personale della categoria D negli Enti senza dirigenti;
5. **Particolari responsabilità ai dipendenti in posizione C2** (art. 21 comma 3 e 4): gli incarichi relativi possono essere attribuiti a personale esclusivamente negli Enti privi di dirigenti e di dipendenti in posizione D;
6. **Fondo per particolari situazioni** (art. 5 lett. g): è da utilizzare per retribuire particolari situazioni all'interno dell'Ente.

**Lettera b) - Art. 5 [criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale]**

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie avverrà secondo quanto di seguito previsto:

- ❖ **salario di risultato**: la dimensione delle disponibilità viene determinata per ogni Ente partendo come base minima da quanto complessivamente corrisposto nell'anno 1999.
- ❖ **punti dal nr. 2 al nr. 6**: la quantificazione massima delle risorse disponibili per tali istituti deriva dalla seguente operazione:



A - B = C

Dove:

- A. RISORSE EX ART. 41 PUNTI B) E C);
- B. LE QUANTITA' DA RISERVARE AL RISULTATO;
- C. QUANTITA' FINANZIARIA DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DEGLI ISTITUTI DI CUI AI PUNTI DAL 2 AL 6.

**Lettera c) - Art. 5 [criteri, valori e procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle voci previste nell'art. 41 lett. a) (rischio; reperibilità; turni; specifiche attività/prestazioni previste da leggi ecc.)]**

Ogni ente dovrà procedere alla ricognizione degli uffici e posizioni interessate.

Con cadenza periodica si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi.

Per gli eventuali aggiornamenti degli importi in essere si rimanda alla trattativa di comparto regionale.

**Lettera d) - Art. 5 [programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale]**

Per quanto riguarda l'anno 2001, in considerazione dei tempi connessi all'approvazione del Bilancio 2001, si prende atto delle scelte degli enti.

Per gli anni a venire, il piano di formazione sarà preventivamente illustrato alle rappresentanze sindacali.

**Lettera e) - Art. 5 [linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza dei luoghi di lavoro, e per i dipendenti disabili]**

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones to the right, ending with a small number '3'.

**Lettera f) - Art. 5 [pari opportunità]**

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

**Lettera i) - Art. 5 [implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi]**

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte negli enti al fine di esaltare il ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali.

**Decorrenza ed efficacia**

In fase di prima applicazione del presente accordo le retribuzioni degli incarichi già conferiti di cui ai punti 2-3-4-5, decorrono dal 01/01/2000 e hanno efficacia fino al 31/12/2001.

Entro tale seconda data le amministrazioni verificheranno l'efficacia e l'efficienza degli incarichi che potranno essere confermati e modificati per l'anno 2002 e successivi per garantire la migliore articolazione organizzativa.

