A.R.E.A.

Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Anno 2006

PREMESSA

Il presente contratto integrativo aziendale presenta caratteristiche di grande particolarità, in quanto si fa carico di raggruppare per la prima volta in un'unica contrattazione i quattro II.AA.CC.PP. della Sardegna, da cui è nata la nuova Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa, **A.R.E.A.**

E' un contratto di transizione, che si pone nell'ottica di chiudere le questioni ancora non definite tra i lavoratori e i soggetti istituzionali appena disciolti, in attuazione del nuovo CCRL 2002-2005; e di definire alcuni elementi di omogeneizzazione del trattamento dei lavoratori, indispensabili già nella prima fase di avvio del processo di unificazione dell'azienda.

Il personale dei quattro Istituti, nell'arco del 2006, ha vissuto in condizioni di oggettivo disagio, sia sotto l'aspetto dell'incertezza sui nuovi assetti, sia per un sottodimensionamento generalizzato (in alcuni ex IACP con forte carenza di figure dirigenziali) dovuto a diverse concause, non ultime le misure per l'esodo incentivato previste nelle ultime Finanziarie. In tale contesto il personale ha fatto fronte alla sempre crescente mole di lavoro, sopperendo con l'impegno individuale alle accresciute difficoltà strutturali.

La presente contrattazione ha avuto inizio, con diverse riunioni a Oristano, nella primavera del 2006; in tali incontri si è cercato di sopperire alle diverse difficoltà, tra cui l'individuazione del soggetto unico di contrattazione IACP Sardegna. E' da rilevare che fino a quel momento gli ex Istituti erano soggetti giuridici distinti e, ognuno sede di contrattazione decentrata, con C.C.I. diversificati. Tale disomogeneità ha ostacolato la conclusione delle trattative per un unico C.C.I.

Le parti riconoscono che in questa fase non vengono esaurite le tematiche incentivanti del personale degli ex IACP, per l'anno 2006 e precedenti; in particolare rimane da definire il regolamento di ripartizione degli incentivi di cui all'art. 18 della legge 109/94.
In considerazione di quanto sopra e in applicazione di quanto disposto al Capo II art. 10 e seguenti del CCRL 2002/2005, col presente accordo si disciplinano:
- Specificazione e adattamento dei criteri previsti nel CCRL in ordine alla retribuzione di rendimento, per l'anno 2006.
- Articolazione dell'orario di lavoro.
- Servizio mensa.

Le altre materie previste dall'art.10 del CCRL 2002/2005 saranno definite nella contrattazione integrativa 2007, da attivare in tempi rapidi, successivamente all'approvazione della struttura e degli assetti organizzativi dell'AREA.

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale dipendente degli ex II.AA.CC.PP. della Sardegna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Art. 2 - Durata contrattuale

Il presente contratto integrativo è valevole per l'anno 2006, con scadenza al 31/12/2006 per la retribuzione di rendimento mentre per l'orario di lavoro (art.9) e servizio mensa (art.10) dalla definitiva sottoscrizione e fino alla successiva contrattazione.

Art. 3- Fondi per la retribuzione di rendimento. Sistema sperimentale di valutazione.

L'ammontare delle risorse per la retribuzione di rendimento è suddiviso nei quattro IACP, secondo le seguenti tabelle:

EX IACP DI CAGLIARI

La retribuzione di rendimento pari a € 163.036,68 verrà ripartita secondo i coefficienti indicati nell'art.104 del CCRL 2002/2005, a tutto il personale ordinato nelle seguenti categorie :

CATEGORIA	N°	PARAMETRO	VALORE MEDIO
B	**6**	**115**	**EURO 2.795,05**
C	**13**	**135**	**EURO 3.281,15**
D	**29**	**147**	**EURO 3.572,81**

EX IACP DI NUORO

La retribuzione di rendimento pari a euro 115.387,00 verrà ripartita secondo i coefficienti indicati nell'art.104 del CCRL 2002/2005, a tutto il personale ripartito nelle seguenti categorie :

CATEGORIA	N°	PARAMETRO	VALORE MEDIO
A	**1**	**100**	**EURO 4.151,22**
B	**4**	**115**	**EURO 4.773,90**
C	**5**	**135**	**EURO 5.604,14**
D	**9**	**147**	**EURO 6.102,29**

EX IACP DI ORISTANO

La retribuzione di rendimento pari a euro 54.647,00 verrà ripartita secondo i coefficienti indicati nell'art.104 del CCRL 2002/2005, a tutto il personale ripartito nelle seguenti categorie :

CATEGORIA	N°	PARAMETRO	VALORE MEDIO
A	**2**	**100**	**EURO 2.266,57**
B	**7**	**115**	**EURO 2.606,56**
C	**11**	**135**	**EURO 3.059,87**
D	**19**	**147**	**EURO 3.331,86**

EX IACP DI SASSARI

La retribuzione di rendimento pari a euro 106.188,09 verrà ripartita secondo i coefficienti indicati nell'art.104 del CCRL 2002/2005, a tutto il personale ripartito nelle seguenti categorie :

CATEGORIA	N°	PARAMETRO	VALORE MEDIO
A	**2**	**100**	**EURO 2.010,00**

B	**7**	**115**	**EURO 2.311,50**
C	**11**	**135**	**EURO 2.713,49**
D	**19**	**147**	**EURO 2.954,69**

Esclusivamente per l'anno 2006 la distribuzione di tali risorse, sarà effettuata nel seguente modo:

- nella misura del 60% del Fondo sulla base di una valutazione della prestazione collettiva effettuata per ciascuna unità organizzativa presa a riferimento;

- nella misura del 40% del Fondo, sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Per le valutazioni sarà utilizzata l'apposita scheda allegata al contratto. Il sistema ha assoluto carattere di sperimentalità, pertanto non avrà le ricadute previste dall'art. 1 dell'allegato G del CCRL vigente e le percentuali sopra evidenziate dovranno essere rinegoziate per l'anno 2007.

Art. 4- Prestazione collettiva

La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte dalla direzione generale con riferimento a ciascun servizio. La valutazione collettiva è espressa con un giudizio sintetico al quale corrisponde la percentuale attribuibile della quota del fondo, secondo la seguente graduazione:

1 = scarso 30 %

2 = sufficiente 70 %

3 = adeguato 100 %

La quota di fondo è attribuita ai dipendenti in rapporto al periodo di assegnazione all'ufficio, tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente[i], della percentuale di part-time autorizzato e delle riduzioni per le assenze escluse quelle per congedo ordinario, infortunio sul lavoro e/o malattia per causa di servizio, assenze obbligatorie (art. 47 commi 4 e 5 CCRL vigente).

Per ogni giornata lavorativa di assenza successiva superiore ai 25 giorni è operata la trattenuta di 1/250. . Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%

In presenza delle fattispecie relative ad assenza per malattia (art. 48 comma 9 CCRL vigente), assenza ai sensi dell'art. 33 della L. 104/92, donazione di sangue o di midollo osseo, volontariato, 150 ore per diritto allo studio e permessi previsti all'art. 40 lett. a) del CCRL vigente, richiami militari temporanei e permessi sindacali non verrà operata alcuna trattenuta, fino ad un massimo di 45 giornate lavorative. Per ogni giornata lavorativa di assenza successiva superiore ai 45 giorni è operata la trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.

Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva sono ripartite a seguito della valutazione individuale ai dipendenti che hanno conseguito una classifica I, II e III fino ad un massimo pari al 50% dell'importo stabilito per ciascuna classe. Nel caso in cui residuino ulteriori somme esse vengono ripartite con i medesimi criteri a seguito della valutazione individuale nell'ambito degli altri servizi della direzione generale.

Art. 5 - Prestazione individuale

Costituisce oggetto della valutazione individuale la prestazione annuale del dipendente in termini di comportamenti organizzativi così come indicati nell'allegato 3 e nella scheda di valutazione del CCRL vigente.

In fase di prima attuazione del presente sistema valutativo non trova applicazione il comma 5 dell'art. 1 dell'allegato G del CCRL vigente.

Per una più compiuta valutazione del dipendente, che tenga conto dell'incidenza dei singoli fattori rispetto alla natura delle attività svolte e alla tipologia delle prestazioni effettuate, è utilizzata la scheda allegata al presente contratto integrativo della quale sarà data preventiva informativa a ciascun dipendente.

In tale scheda le aree di valutazione sono riclassificate come fattori e a ciascun fattore è attribuito un peso.

A ciascuna classifica, prevista nella scheda, è attribuita la seguente percentuale di rendimento:

- da 60 a 70	I°	100%
- da 50 a 59	II°	90%
- da 40 a 49	III°	80%
- da 30 a 39	IV°	60%
- da 20 a 29	V°	30%
- fino a 19	VI°	0%
- NC		0%

Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alle categorie d'appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCRL vigente ed alla percentuale di part-time autorizzato.

Art. 6 - Interpretazione autentica.

In caso di controversie sul significato e l'interpretazione di norme contenute nel presente contratto, le parti sottoscriventi si incontrano previa richiesta scritta entro 30gg. al fine di definire consensualmente le clausole controverse.

Art. 7 - Procedure per l'erogazione della retribuzione di rendimento.

La retribuzione di rendimento è erogata entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8 - Orario di lavoro

L'art. 31 C.C.R.L. vigente prevede il seguente orario convenzionale:

Mattina	ingresso	uscita
(dal lun. al ven.)	**8.00**	**14.00**
Pomeriggio	ingresso	uscita
(**2 giornate lav.)**	**16.00**	**19.00**

Le parti concordano che l'articolazione concreta dell'orario di lavoro si basa sulle seguenti fasce di flessibilità:

Mattina	ingresso	uscita
(lun/ven.)	**7.00-9.00**	**13.00-15.00**
Pomeriggio	ingresso	uscita
(2 giornate lav.)	**15.00-17.00**	**18.00-20.00**

Pertanto, i dipendenti devono essere presenti sul luogo di lavoro nelle fasce orarie obbligatorie: dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 17.00 alle ore 18.00.

Il dirigente della struttura, in presenza di esigenze di servizio, previo accordo con i dipendenti interessati, o su richiesta motivata dei dipendenti, compatibile con le esigenze di servizio, può autorizzare:

- particolari articolazioni dell'orario di lavoro, per periodi determinati e secondo modalità di lavoro predefinite;
- concentrazioni di orario nella fascia antimeridiana o postmeridiana in determinati periodi nel limite delle 36 ore settimanali e delle disposizioni legislative vigenti.

In tali ipotesi non può essere autorizzato lavoro straordinario.

I due rientri pomeridiani sono stabiliti, di norma, nei pomeriggi del martedì e del mercoledì. Tuttavia per esigenze di servizio, d'intesa con il dipendente, o su richiesta del medesimo, compatibile con le esigenze di servizio, possono essere stabilite giornate differenti.

La pausa giornaliera ha una durata di almeno un'ora, tuttavia per esigenze personali e/o di servizio il dipendente può essere autorizzato dal dirigente della struttura a fruire di un intervallo ridotto, non inferiore

ai 30 minuti. La pausa giornaliera non incide sulle fasce orarie obbligatoria e flessibile e pertanto il rientro pomeridiano non deve iniziare prima delle ore 15:00.

Il dipendente può fruire su specifica autorizzazione del dirigente, e tenuto conto delle esigenze di servizio, di permessi per esigenze personali, non superiori alle tre ore giornaliere da recuperarsi obbligatoriamente entro il mese successivo, in difetto l'amministrazione, fatte salve le sanzioni disciplinari, procederà al recupero economico.

I suddetti permessi non sono cumulabili con altre tipologie di permessi al fine di ottenere una assenza giornaliera e /o pomeridiana totale.

I permessi orari devono essere compresi o nella fascia oraria convenzionale di lavoro prevista dall'art. 31 del C.C.R.L. vigente (8.00 – 14.00 e 16.00 – 19.00) o nella particolare articolazione dell'orario di lavoro concordata e autorizzata dal dirigente.

In caso di utilizzo di permessi retribuiti l'eventuale prestazione lavorativa supplementare, svolta in eccesso rispetto all'orario convenzionale, non da luogo al pagamento dell'indennità da lavoro straordinario ma è soggetta a compensazione nella fascia di flessibilità.

Art. 9 - Servizio mensa

L'Amministrazione assicura il servizio mensa esclusivamente per il personale impiegato in attività lavorative che comportino la presenza anche in orario pomeridiano, tramite consegna, unitamente alla busta paga, di buoni pasto da utilizzare per il consumo di pasti o l'acquisto di generi alimentari presso esercizi commerciali convenzionati. Il valore del buono pasto è pari ad € 9,30.

Il numero dei buoni è calcolato convenzionalmente su base annua, per un totale di 100, nella misura di due per settimana; essi vengono utilizzati nel numero massimo di 10 al mese, in relazione al servizio prestato.

Nelle strutture organizzative in cui si rende necessaria per esigenze di servizio una particolare articolazione dell'orario di lavoro si deroga al limite massimo mensile per i buoni mensa previsto dal comma 2 del presente articolo, fermo restando il limite massimo annuale calcolato per la struttura.

Non rientra tra le fattispecie qui disciplinate unicamente il rientro pomeridiano per recupero orario di lavoro.

Art. 10 - Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa rinvio al C.C.R.L. del 15/5/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Cagliari

Firmato

DIRETTORE GENERALE	CGIL FP Regionale	_____
	CISL FPS SINDER	_____
_____	UIL FPL Regionale	_____
RSU AZIENDALI	SILDIR	_____
_____	SADIRS	_____
_____	FEDRO	_____
_____	SAF	_____

Scheda VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNUALE - CATEGORIE **B**, **C**, **D**

La valutazione è articolata nei sotto riportati 7 fattori di prestazione.

La valutazione di ogni fattore è dato dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso.

Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il peso da assegnare ad ogni fattore di prestazione va da 0,5 fino 4 per multipli di 0,5. Tutti i fattori devono essere pesati. La somma dei pesi deve essere sempre uguale a 7.

La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutti i fattori.

FATTORI VALUTAZIONE	PESI (da 0,5 a 4)	PUNTEGGIO (da 1 a 10)	
1) Quantità di attività prodotta	……	……	……
2) Qualità di attività prodotta	……	……	……
3) Costanza della prestazione	……	……	……
4) Competenza tecnico professionale	……	……	……
5) Capacità di organizzarsi	……	……	……
6) Comunicazione organizzativa	……	……	……
7) Collaborazione	……	……	……
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA		

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60	a	70	- I°
da 50	a	59	- II°
da 40	a	49	- III°
da 30	a	39	- IV°
da 20	a	29	- V°
fino a 19			- VI°

CLASSIFICA 2006 ----------

Eventuale breve commento sugli elementi che hanno caratterizzato la prestazione

……
……
……
……
…

Scheda VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNUALE - CATEGORIA **A**

La valutazione si è articolata nelle sottoriportate sette aree. E' prevista per tutte l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il totale del punteggio attribuito alla prestazione sarà determinato dalla somma dei punteggi delle sette aree.

AREE	PUNTEGGIO (DA 1 A 10)
1) Conoscenza	……
2) Responsabilità	……
3) Prontezza	……
4) Precisione	……
5) Comunicativa	……
6) Collaborazione	……
7) Costanza della prestazione	……
TOTALE	**----------**

Al punteggio così ottenuto dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera

da 60	a	70 - I°	
da 50	a	59 - II°	
da 40	a	49 - III°	
da 30	a	39 - IV°	
da 20	a	29 - V°	
fino a 19		-	VI°

CLASSIFICA 2006 ----------

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione:
……
……
……