

Consorzio di Gestione del Parco Regionale Gessi Bolognesi e Calanchi dell'Abbadessa

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2004, DETERMINAZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (preintesa del 10/12/2004)

Richiamato

1. la **preintesa d'accordo integrativo aziendale** anno 2001 "Parte transitoria" siglata il 31 dicembre 2001,
2. la **preintesa d'accordo integrativo aziendale** anno 2002 siglato nel ottobre 2002, si da atto che l'Amministrazione dell'Ente ha provveduto in data 30 gennaio 2003 ad indire una selezione mediante progressione verticale e che pertanto le progressioni verticali effettuate o previste dal 1999, saranno tre su un totale di otto dipendenti.
3. la **preintesa d'accordo integrativo aziendale** anno 2003 "Parte transitoria" siglata il 5 novembre 2003,

Art. 1

Criteri generali per la costituzione del Fondo per la progressione economica orizzontale di categoria - art. 17, 2° comma C.C.N.L. 01.04.1999.

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili per parte del fondo per le "politiche di sviluppo delle risorse umane" e per la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17 comma 2, lettera B) e nel rispetto del limite di cui al 2° comma dell'art. 16 del CCNL 01.04.1999, a decorrere dall'anno 2001.
2. La valutazione è a cura del Direttore (dei Responsabili di Area) che provvederanno a valutare tutto il personale a loro assegnato e dal Nucleo di valutazione per i dipendenti incaricati di posizioni organizzative.
3. La valutazione è esteso a tutto il personale e relative categorie dalla A alla D.
4. A partire dal 1 gennaio 2003 otterranno il passaggio nella posizione economica superiore i primi classificati per Ente, a prescindere dalle categorie di appartenenza, che avranno conseguito nelle schede di valutazione, un punteggio non inferiore a 80/100 con un minimo di due anni di anzianità nella posizione economica inferiore al 1° gennaio di ogni anno, con esclusione per la selezione del 1 gennaio 2003 del personale incaricato delle posizioni organizzative.
5. Per i dipendenti, che si trovino nella posizione economica iniziale all'interno di ciascuna categoria B1, B3, C1 e D1, si aggiungono 20 punti, per il personale incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa si aggiungono 10 punti.
Per i dipendenti che si trovino nella seconda posizione economica B2, B4, C2 e D2 si aggiungono 10 punti esclusi il personale incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa.
6. A parità di punteggio si darà precedenza al dipendente con maggior anzianità.

7. Limitatamente all'anno 2001 e 2002, per i dipendenti che si trovino nella posizione economica iniziale all'interno di ciascuna categoria B1, B3, C1 e D1, e che abbiano comunque raggiunto il punteggio minimo di 60/100, saranno attivate due selezioni per la progressione economica applicando il relativo sistema di valutazione:
- la prima con decorrenza 01/01/2001 per i dipendenti che abbiano 2(due) anni di anzianità alla stessa data con esclusione del personale incaricato delle posizioni organizzative.
 - la seconda con decorrenza 1/01/2002 per i dipendenti che abbiano 2 (due) anni di anzianità alla stessa data.
8. La valutazione è annuale e potranno essere valutati i dipendenti con un numero di anni di anzianità nella categoria di provenienza al 1 gennaio nell'anno in cui viene indetta la selezione, come di seguito specificato:

Cat. B:

Da B3 a B4 due anni di anzianità

Da B4 a B5 due anni di anzianità

Da B5 a B6 tre anni di anzianità

Da B6 a B7 quattro anni di anzianità

Cat. C:

Da C1 a C2 due anni di anzianità

Da C2 a C3 due anni di anzianità

Da C3 a C4 tre anni di anzianità

Da C4 a C5 quattro anni di anzianità

Cat. D:

Da D1 a D2 tre anni di anzianità

Da D2 a D3 quattro anni di anzianità

Da D3 a D4 cinque anni di anzianità (tre anni per chi proviene da D3)

Da D4 a D5 sei anni di anzianità (quattro anni per chi proviene da D3)

Da D5 a D6 sette anni di anzianità (cinque anni per chi proviene da D3)

Ai lavoratori ammessi alla selezione che hanno raggiunto il punteggio minimo per il passaggio, vengono riconosciuti ulteriori 5 punti per ogni anno di anzianità di permanenza nella posizione economica, che eccede il minimo stabilito per l'ammissione alla selezione e 1 punto per ogni anno di anzianità di categoria.

9. In caso di residui o progressioni economiche non attribuite, le somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per gli anni successivi.

Art. 2 Ripartizione del Fondo 2004

Le risorse del fondo di produttività 2004 di € 14.081,81, possono essere incrementate dai residui del fondo 2003.

Indennità di comparto

Le risorse destinate, da contratto, all'indennità di comparto corrispondono a € 4.370,00

Indennità contrattuali

Nel 2004 e negli anni successivi, fino a diverso accordi, le risorse da destinarsi al finanziamento delle indennità contrattuali corrispondono ad € 3.300,00,comprensiva dell'indennità di turno diurno e notturno, indennità di lavoro notturno, straordinario; del compenso per lavoro festivo in giorno di riposo compensativo, e dell'indennità di maneggio valori di € 1,30 al giorno (ipotizzando 230 giornate);

Fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria.

Le risorse da destinarsi nel corso del 2004 al finanziamento delle progressioni orrizzontali corrispondono ad **€ 5.000,00.**

Salario aziendale di produttività collettiva

Il fondo destinato alla produttività collettiva **€ 4.600,00**

San Lazzaro di Savena, 07/01/2009

DELEGAZIONE TRATTANTE:

PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE Emanuele Burgin _____

IL DIRETTORE DEL PARCO Lucia Montagni _____

PARTE SINDACALE

R.S.U. AZIENDALE Stefania Stivani _____

RAPPRESENTANTE F.P. Rita Vaccari _____