

Il giorno 20 dicembre 2005 alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Prevenzione e la Protezione Ambientale del Veneto e le OO.SS. rappresentative, nonché la RSU aziendale nelle persone di:

**per l'ARPAV:**

dott. Paolo Cadrobbi - *firmato*

dott. Germano Forin - *firmato*

ing. Sandro Boato - *firmato*

**per le OO.SS.:**

CGIL FP - *firmato*

CISL FPS - *firmato*

UIL FPL - *firmato*

FSI - *firmato*

RSU ARPAV - *firmato*

Al termine della riunione, anche in considerazione del fatto che gli istituti ivi previsti sono conseguenti al CCNL Comparto Sanità del 19 aprile 2004 relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, viene sottoscritto il seguente Accordo con l'impegno di procedere al completamento della trattativa (documento sulle relazioni sindacali e restante piattaforma) secondo un calendario d'incontri che verrà definito nel mese di gennaio 2006.

**STRALCIO DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
IN APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARTO SANITA' 19 APRILE 2004  
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002-2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003**

Il processo di riforma del pubblico impiego, così come previsto dal vigente d. lgs. n. 165/2001, ed il sistema delle relazioni sindacali vigente in ARPAV, hanno permesso di avviare un modello di Agenzia che ha ottenuto importanti e positivi risultati: sono stati concentrati in un'unica organizzazione regionale i vari attori del controllo ambientale prima dispersi in vari Enti (AULSS, Province, Comuni, Regione ed altri Enti regionali), ampliando l'attività di controllo ambientale e migliorandone la qualità, rinnovando ed implementando la strumentazione e le tecnologie dei laboratori, attivando in essi sistemi certificati di qualità, potenziando strumenti e procedure di sicurezza per i lavoratori, avviando attività anche complementari all'attività istituzionale.

La contrattazione integrativa ed il processo di riorganizzazione avviato nel 2003, anche grazie alle pratiche positive di relazioni sindacali, hanno permesso di intraprendere una nuova fase organizzativa in grado di aumentare l'integrazione tra le strutture ed il personale, di attivare maggiori sinergie tra l'attività dei Dipartimenti provinciali e quella delle altre strutture organizzative presenti sul territorio, di avviare un processo di ottimizzazione delle risorse professionali e di valorizzare il personale con articolati percorsi di riconoscimenti di carriera.

**ART. 1  
VALIDITÀ**

1. La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, definito ai sensi dell'art. 4 del CCNL del Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale del 19 aprile 2004, parte normativa 2002-2005 e parte economica 2002-2003, si applica a tutto il personale dipendente dell'Agenzia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dell'area del comparto.
2. La presente Ipotesi è stata elaborata nel rispetto dei principi e degli obiettivi generali definiti dalle Linee di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate dall'art. 7 del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2004, adottate dalla Regione Veneto con Deliberazione n. 4308 del 29 dicembre 2004.
3. La presente Ipotesi ha validità dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per le parti normativa ed economica, salvo diversa prescrizione dei vari istituti previsti. Essa viene verificata annualmente per l'utilizzo delle risorse disponibili e verrà integrata con le modifiche che interverranno alla sottoscrizione del CCNL Comparto Sanità relativo al biennio economico 2004-2005.
4. La presente Ipotesi si rinnova tacitamente alla scadenza qualora non ne dia disdetta una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della naturale scadenza. In caso di disdetta le norme concordate restano comunque in vigore fino a quando non vengano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

**ART. 2  
SVILUPPO PROFESSIONALE E SISTEMA DI VALUTAZIONE**

1. Il sistema di sviluppo professionale e di carriera si articola nei seguenti istituti:
  - progressione economica orizzontale;
  - progressione verticale;
  - produttività collettiva per il miglioramento dei servizi;

- incarichi di posizione organizzativa;
  - incarichi di coordinamento.
2. La realizzazione di un sistema retributivo, fondato sullo sviluppo delle professionalità e sulla loro valorizzazione, si estrinseca attraverso un'efficace sistema di valutazione.
3. Gli obiettivi del sistema di valutazione sono:
- valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
  - elevare il livello di coinvolgimento e di motivazione al lavoro;
  - orientare alla qualità e al continuo miglioramento le attività ed i servizi dell'ARPAV.
4. L'Amministrazione si impegna a presentare alle OO.SS. e alla RSU aziendale, entro 30 gg. dalla sottoscrizione della presente, una metodologia per attivare un sistema di valutazione in grado di rispondere agli anzidetti obiettivi.

### ART. 3

#### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Per l'anno 2004, si concorda di attribuire una fascia economica al personale dipendente avente diritto, in base alle disponibilità economiche del fondo.
2. Per identificare il personale avente diritto alla fascia economica, si dovrà tenere conto dei seguenti requisiti:

	<b>Da</b>	<b>a</b>	<b>Anni anzianità</b>
<b>Posizione economica</b>	0	1	5
	1	2	8
	2	3	12
	3	4	16
	4	5	20
	5	6	24

- Anni due di permanenza nella posizione economica acquisita, dopo un passaggio di fascia o di passaggio verticale.
3. L'esperienza professionale considerata è quella prestata presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato. Sarà inoltre considerata l'esperienza professionale presso l'ARPAV con contratto di collaborazione coordinata continuativa, nonché l'esperienza maturata, a far data dal 1 gennaio 1999, da parte del personale di azienda privata che prestava servizio presso il Centro Meteorologico di Teolo e che è confluito in ARPAV alla data del 1 luglio 2002.
4. Nel caso in cui i fondi a disposizione siano insufficienti per l'assegnazione di una fascia a tutti gli aventi diritto, si procederà a formulare una graduatoria fra gli aventi diritto, secondo un punteggio assegnato in base all'esperienza professionale di servizio, alla formazione e alla valutazione, come riportato nella tabella allegata n. 1. Fino al 31 dicembre 2005 viene considerata unicamente la sola esperienza professionale.
5. Il punteggio per il personale che ha prestato servizio con contratto di collaborazione coordinata continuativa in ARPAV e per il personale confluito presso il Centro Meteorologico di Teolo di cui sopra, ai fini dell'eventuale selezione, sarà considerato in misura pari al 50% per il periodo pregresso dal 1 gennaio 1999 fino alla data dell'assunzione. Si precisa che l'esperienza professionale maturata in profili professionali non direttamente riconducibili ai vigenti profili contrattuali del Comparto Sanità, verrà considerata nella misura prevista per la qualifica inferiore a quella di iniziale inquadramento in ARPAV.
6. Il passaggio di fasce che si propone per almeno un triennio, avverrà:

- con decorrenza 1 gennaio 2004 e quindi i requisiti devono essere posseduti al 31 dicembre 2003;
- con decorrenza 1 gennaio 2005, in base alla consistenza dei fondi al 31 dicembre 2004, si procederà ad ulteriore passaggi di fascia, con requisiti in possesso al 31 dicembre 2004;
- con decorrenza 1 gennaio 2006, in base alla consistenza e ai residui dei fondi al 31 dicembre 2005, si procederà ad ulteriore passaggi di fascia, con requisiti in possesso al 31 dicembre 2005.

7. L'individuazione del numero di posizioni economiche da assegnare sarà effettuato con metodo proporzionale negli addensamenti e costo di fasce, come indicativamente riportato, ai fini della metodologia di calcolo, nella tabella allegata n. 2. L'assegnazione delle posizioni economiche in argomento avverrà nel più breve tempo possibile e comunque entro il 1 luglio 2006 in base alle priorità di cui al comma precedente.

8. Si accantona, ogni anno, a partire dal 2004, una quota pari al 5% della quota concordata per le progressioni economiche orizzontali al fine di garantire l'equilibrio delle assegnazioni e di riconoscere una corrispondente valorizzazione di carriera al personale che va in quiescenza.

9. Vanno garantite le armonizzazioni previste dalla vigente normativa contrattuale con particolare riferimento a quanto stabilito dagli artt. 19, 23 e 34 del CCNL Comparto Sanità del 19 aprile 2004. Si stabilisce, inoltre, di procedere alla verifica dell'inquadramento del personale confluito in ARPAV da altri Enti in possesso dell'ex livello VIII bis e di quanto concordato in data 26 settembre 2003 in tema di riconoscimento di fascia economica al personale già titolare di posizione organizzativa. Gli assegni ad personam il cui ammontare copra il valore della fascia economica immediatamente successiva a quella di appartenenza, verranno riassorbiti mediante riconoscimento di una fascia con effetto dal 1 gennaio 2004, rimanendo gli eventuali residui sotto forma di assegno ad personam.

#### **Art. 4**

##### **PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

1. Il fondo della produttività, implementato delle risorse aggiuntive, viene articolato in due distinte parti:

a) Fondo di mantenimento (80%) - Tale quota viene erogata mensilmente con differimento di un mese. Tale differimento è atto a consentire il conteggio per la riduzione della quota (calcolata sempre in riferimento all'80%) per i periodi di assenza non considerati utili (come da tabella allegata n. 3) con una franchigia di 20 giorni nell'arco dell'anno. Tale quota è distribuita a mantenimento quali-quantitativo delle prestazioni e per il miglioramento dei servizi dell'azienda;

b) Fondo budget (20%) - Tale quota viene erogata, a conguaglio, in funzione del raggiungimento degli obiettivi, sulla base dei parametri di valutazione definiti nel sistema di valutazione di cui all'art. 2, commi 2-4. In attesa del suddetto sistema valutativo, si confermano, per l'anno 2005, le modalità di riconoscimento già in essere.

2. L'erogazione del fondo di incentivazione alla produttività è conseguente al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

3. Per il quadriennio 2002-2005, con riguardo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato si confermano le quote mensili di produttività espresse nella sottoriportata tabella.

<b>Quote incentivanti mensili</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Quota euro</b>
A	139,00
B	165,00
Bs	175,00
C	227,00
D	253,00
Ds	285,00

4. A partire dal 1 gennaio 2006, con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato le quote di produttività soprariportate vengono attribuite, in misura pari al 50% della quota di riferimento per la rispettiva categoria di appartenenza. Con la medesima decorrenza si procede alla liquidazione, ogni sei mesi, di un'ulteriore quota pari al 30% della quota di riferimento per la rispettiva categoria di appartenenza.

5. In caso di assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato da parte di personale già assunto in ruolo presso l'ARPAV, la quota di produttività da riconoscere è quella di maggior favore per il dipendente.

6. Il personale interessato da progressione verticale percepisce la quota economica di produttività prevista nella nuova categoria a far data dall'assegnazione dell'incarico.

7. Le quote di produttività vengono distribuite ai 7 Dipartimenti provinciali, ai 3 Centri specializzati e alla Direzione Centrale in base al personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno; in caso di nuove assunzioni in ruolo per aumento d'organico fatte in corso d'anno, viene prevista l'integrazione dei rispettivi budget di struttura.

8. Le quote di produttività non distribuite, a qualsiasi titolo, rimangono presso ogni centro di assegnazione e saranno ridistribuite, entro il 31 marzo dell'anno successivo, fra tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del centro di assegnazione interessato con le stesse modalità di riparametrazione di cui alla suindicata tabella.

9. Dal fondo di produttività viene accantonata una quota del 5% per eventuali correzioni di budget che dovessero necessitare.

#### **ART. 5**

##### **INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. In merito all'individuazione, graduazione e conferimento degli incarichi di posizione organizzativa si confermano gli accordi già sottoscritti nel 2004 e 2005 che s'intendono parti integranti della presente Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo (All. n. 4 e 4A, 5 e 5A).

2. Con riferimento al solo anno 2005, al personale dipendente già titolare d'incarico di posizione organizzativa la cui graduazione ha comportato una diminuzione del valore economico rispetto a quanto riconosciuto rispetto all'anno 2004, si concorda di procedere ad una verifica in termini di compensazione economica.

3. Con riguardo all'istituto in oggetto, l'Amministrazione s'impegna a presentare alle OO.SS. ed alla RSU, entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente, una proposta in merito.

#### **ART. 6**

##### **INCARICHI DI COORDINAMENTO**

1. Con riguardo agli incarichi di coordinamento, l'Amministrazione s'impegna a presentare alle OO.SS. ed alla RSU, entro 90 giorni dalla sottoscrizione della presente, una proposta in merito.

**ART. 7**  
**NORME TRANSITORIE**

1. Con decorrenza 1 gennaio 2006 gli operatori in cat. A vengono inquadrati in categoria B mediante specifiche procedure e secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa contrattuale.
2. Entro il 30 gennaio 2006, si darà avvio a quanto stabilito in materia di politiche occupazionali di cui all'Accordo del 22 novembre 2004 per quanto concerne le previsioni dell'art. 17 del CCNL Comparto Sanità del 7 aprile 1999. Entro la medesima data viene istituita e convocata un'apposita commissione per la mobilità interna, previa chiusura delle pendenze in atto.