



Autorità d'Ambito Cremonese
per la pianificazione e la regolazione dei servizi idrici

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e modalità di utilizzo delle risorse decentrate
ANNO 2009

Secondo quanto stabilito dalla normativa contrattuale, le parti concordano sull'opportunità di individuare risorse per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane che, nel rispetto dei limiti di bilancio di questa Autorità di Ambito e di quelli imposti dalla normativa nazionale, rappresentino adeguatamente e, al tempo stesso, incentivino la partecipazione del personale dell'Ente alla realizzazione delle attività di istituto e all'incremento della produttività delle prestazioni individuali e di gruppo, nell'interesse delle Amministrazioni consorziate e dell'utenza dei servizi idrici.

Nella costituzione del fondo si è considerato che:

- l'Autorità d'Ambito è un ente di nuova istituzione (data di costituzione 12/11/2007 ed operatività dal 01/01/2008), con personale in comando dall'Amministrazione Provinciale di Cremona, dal 01/01/2008 e n. 2 unità dipendenti, a far tempo dall'1/10/2009;
- non è possibile far riferimento a risparmi consolidati di spesa sulle voci del personale così come indicati agli artt. 15 e 17 del CCNL 01.04.1999.

Pertanto si è ritenuto congruo prendere in considerazione il valore delle retribuzioni medie pro-capite riferite ad analoghi fondi di Enti del comparto, così come la Provincia di Cremona o altre Autorità d'Ambito della Regione Lombardia, che risulta essere pari a € 5.000,00 circa pro-capite. L'entità congrua totale del fondo risulta pari a € 40.000,00, determinato per 8 dipendenti; successivamente si provvederà anno per anno al calcolo del fondo base moltiplicando il numero dei dipendenti per € 5.000,00 ed aggiornando l'eventuale somma totale o le eventuali somme aggiuntive previste dai CCNL vigenti.

Si dà atto inoltre che non essendo presenti nell'Ente figure con contratto Dirigenziale del comparto Regioni ed Autonomie Locali (ad eccezione del Direttore), il finanziamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità è da intendersi a carico del bilancio.

Le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità saranno individuate con apposito atto del Direttore.

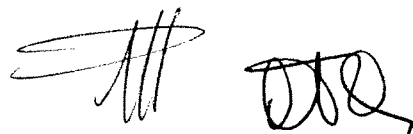
FONDO ANNO 2009

N. 6 x 12 mesi x € 5.000,00	= € 30.000,00
N. 2 x 3 mesi x € 5.000,00	= € 2.500,00
Totale	€ 32.500,00

UTILIZZO FONDO ANNO 2009

Le risorse finanziarie così come determinate al punto precedente vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22/01/2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999, con i seguenti criteri:

- costituzione del fondo per il finanziamento della cosiddetta indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004);
- costituzione del fondo per le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (Art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1/4/1999, art. 34 CCNL 22/01/2004);
- quantificazione delle risorse necessarie per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 (maneggio valori, ecc.);
- destinazione delle risorse da erogare quali compensi incentivanti la produttività corrisposti secondo due distinte modalità (art. 37 CCNL 22/01/2004):
 - *produttività collettiva generale* (Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1/4/1999) - previa valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori nel rispetto dei criteri già concordati ed attualmente in uso presso la Provincia di Cremona (vedasi scheda di valutazione allegata al presente accordo); gli obiettivi e le direttive che i dipendenti dovranno raggiungere sono stati dettagliatamente riportati nella "Relazione Programma delle Attività per l'anno 2009" che forma parte integrante con la Delibera n. 1 del 07/04/2009 di approvazione del Bilancio Economico Preventivo 2009 e Bilancio Pluriennale 2009-2011;
 - *piani operativi* (Art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999) - previa verifica del raggiungimento degli obiettivi iscritti nel piano (vedi Rapporto Informativo prot. n. 1623 del 16/06/2009, approvato dal CdA nella seduta del 16/06/2009, che si allega in calce e forma parte integrante del presente atto).



ART. CCNL	DESCRIZIONE	Importo Parziale	Importo Totale
Art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1/4/1999, art. 34 CCNL 22/01/2004	Progressione Economica	€ 5.783,96	€ 38,64 x 4 (C2) x 13 mens. € 203,93 x 1 (C5) x 13 mens. € 86,43 x 1 (D2) x 13 mens.
Art. 33 CCNL 22/01/2004	Indennità Comparto	€ 4.195,20	€ 45,80 x 6 x 12 mens. (C) € 45,80 x 2 x 3 mens. (C neoass.) € 51,90 x 1 x 12 mens. (D)
Totale utilizzi STABILI			€ 9.979,16
Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1/4/1999, Art. 36 CCNL 14/09/2000	Maneggio valori (su 280 gg lavorativi per ogni anno)	€ 280,00	
Totale		€ 280,00	
Art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1/4/1999, art. 36 CCNL 22/01/2004	Indennità di Responsabilità	€ 0,00	
Totale		€ 0,00	
Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1/4/1999	Produttività collettiva generale	€ 6.367,82	
Art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999	Piani operativi	€ 15.873,02	
Totale		€ 22.240,84	
Totale utilizzi VARIABILI			€ 22.520,84
TOTALE COMPLESSIVO			€ 32.500,00

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti.

Cremona, li 11 GEN. 2010



Per la delegazione di parte pubblica

Claudio Boldori 

Federica Sforza 



Per la delegazione sindacale

Organizzazione sindacale territoriale CGIL

Luigi Casero

Organizzazione sindacale territoriale CISL

Giuseppe Maria Di Stefano

Organizzazione sindacale territoriale UIL

Alcega

AUTORITA' D'AMBITO CREMONESE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2009

Nome Cognome Valutato:

Settore:

Servizio:

Ufficio:

Categoria: A B B3 C D D3

Nome Cognome Valutatore:

Valutazione

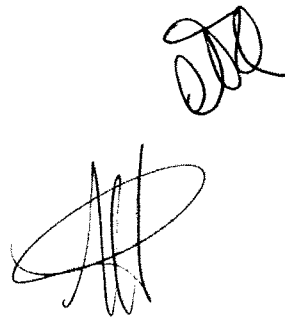
Punteggio competenze

Data colloquio di valutazione

Firma Valutatore:

Firma Valutato:

Firma Garante:

Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2009

A. VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI

Nome
valutato

AMBITI	COMPETENZE PROFESSIONALI	A	B	B3	C	D	D3
Autonomia	Capacità di realizzare i propri compiti professionali anche in assenza di prassi o procedure consolidate	0	4	0	3	0	2
		Contenuta		Contenuta		Contenuta	
		8	12	6	9	4	6
		Adeguata		Adeguata		Adeguata	
Flessibilità	Disponibilità a coniugare i propri comportamenti professionali con i cambiamenti che si determinano nel contesto operativo	16	20	12	15	8	10
		Ampia		Ampia		Ampia	
		VAL		VAL		VAL	
		0	4	0	3	0	2
Innovazione tecnica	Capacità di elaborare nuove soluzioni operative, utilizzando anche opportunità formative, integrandole con le metodologie di lavoro e gli assetti organizzativi esistenti	Contenuta		Contenuta		Contenuta	
		8	12	6	9	4	6
		Adeguata		Adeguata		Adeguata	
		16	20	12	15	8	10
Qualità delle prestazioni tecniche	Capacità di ripensare al proprio modo di operare, valorizzando l'ascolto e l'osservazione, al fine di migliorare sia l'efficienza che l'accuratezza dei servizi erogati	Ampia		Ampia		Ampia	
		VAL		VAL		VAL	
		0	4	0	3	0	2
		Contenuta		Contenuta		Contenuta	
Attenzione ai cittadini-clienti	Attenzione alle domande e alle aspettative dei cittadini / clienti	8	12	6	9	4	6
		Adeguata		Adeguata		Adeguata	
		16	20	12	15	8	10
		Ampia		Ampia		Ampia	
Totale punteggio competenze professionali		VAL		VAL		VAL	
		0		0		0	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2009

B. VALUTAZIONE COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Nome
valutato

AMBITI	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	A	B	B3	C	D	D3
Autonomia	Capacità di assumere responsabilità attinenti alla propria funzione e, considerando il contesto operativo, attuare decisioni coerenti con i protocolli definiti e gli obiettivi indicati	0	1	0	2	0	3
		Contenuta		Contenuta		Contenuta	
		2	3	4	6	6	9
		Adeguata		Adeguata		Adeguata	
Flessibilità	Disponibilità a ridefinire la propria operatività e la propria collocazione in relazione al variare dei vincoli organizzativi e della domanda	4	5	8	10	12	15
		Ampia		Ampia		Ampia	
		VAL		VAL		VAL	
		0	1	0	2	0	3
Innovazione organizzativa	Capacità di promuovere miglioramenti, valorizzando le risorse esistenti, per favorire cooperazioni e condivisioni	Contenuta		Contenuta		Contenuta	
		2	3	4	6	6	9
		Adeguata		Adeguata		Adeguata	
		4	5	8	10	12	15
Qualità delle comunicazioni e delle relazioni	Attenzione alle comunicazioni e alle relazioni con i colleghi e i responsabili per favorire efficaci scambi di informazioni e migliorare la qualità dei servizi	Ampia		Ampia		Ampia	
		VAL		VAL		VAL	
		0	1	0	2	0	3
		Contenuta		Contenuta		Contenuta	
Attenzione al gruppo e all'Istituzione	Capacità di gestire i conflitti e di raggiungere accordi con i colleghi, i responsabili e altri interlocutori organizzativi per facilitare il funzionamento del servizio	2	3	4	6	6	9
		Adeguata		Adeguata		Adeguata	
		4	5	8	10	12	15
		Ampia		Ampia		Ampia	
Totale punteggi competenze organizzative		VAL		VAL		VAL	
		0		0		0	
PUNTEGGIO TOTALE		0		0		0	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

DESCRIZIONE

La scheda è composta da due sezioni dedicate alla valutazione dei comportamenti lavorativi, e nello specifico alla:

- valutazione delle Competenze Professionali
- valutazione delle Competenze Organizzative

Entrambe sono divise in 5 ambiti di osservazione.

Nelle due sezioni i 5 ambiti sono valutabili con 3 tipi di scale ponderate in relazione alle specificità delle diverse categorie professionali.

Le diverse scale pur assegnando punteggi differenziati agli ambiti di comportamento lavorativo considerati determinano per ciascun valutato, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, un risultato finale complessivo della valutazione che può raggiungere i 125 punti.

Nello specifico

Competenze Professionali

Permette di attribuire:

- un massimo di 100 punti (per le categorie A, B)
- un massimo di 75 punti (per la categorie B3, C)
- un massimo di 50 punti (per le categorie D, D3)

Competenze Organizzative

Permette di attribuire:

- un massimo di 25 punti (per le categorie A, B)
- un massimo di 50 punti (per la categorie B3, C)
- un massimo di 75 punti (per le categorie D, D3)

L'insieme delle due sezioni permette di raggiungere un **punteggio massimo di 125 punti** per ogni operatore di ogni categoria.

