

PRE-INTESA AZIENDALE

Il giorno 07 del mese di novembre dell'anno 2018, presso la sede dell'Ater della Provincia di Roma, si è riunita la Commissione Trattante per definire l'accordo decentrato aziendale in merito alla riqualificazione del personale dell'A.T.E.R. della Provincia di Roma, sono presenti:

per l'A.T.E.R. della Provincia di Roma:

Il Commissario Straordinario
Ing. Giuseppe Zaccariello

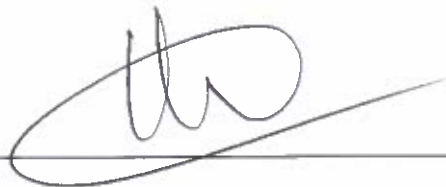


Il Direttore Generale
Ing. Nazzareno Mannino

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriali

Dott. Paolo Camardella




Sig. Giovanni Paniccia

Dott.ssa Silva Possi



ANGHETTI ANGELO
Dott. Roberto Puma



R.S.U.:

Sig.ra Barbara Cintola



Dott. Fabio Nardoni



Arch. J. Sebastiano Proietti

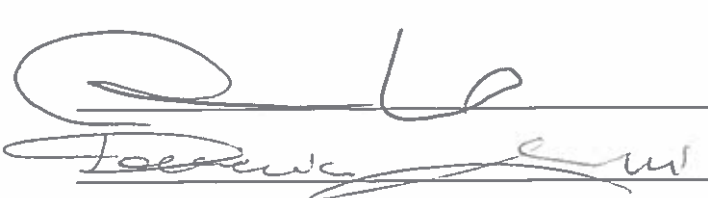


sig. Tommaso Santoro



OO.SS. Aziendali:

DOMENICO IZZO
~~Sig. Paolo Leone~~



Arch. j. Domenico Mazzilli

Dott.ssa Valentina Morichelli



PRE-INTESA AZIENDALE

Premessa

la riunione è stata convocata per definire l'accordo sindacale inerente all'applicazione di quanto previsto in materia contrattuale nell'ambito delle progressioni orizzontali e dell'istituto della Retribuzione alla persona all'interno della categoria di appartenenza del personale.

Le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria di appartenenza costituiscono uno strumento di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane e parimenti la retribuzione alla persona all'esito della constatazione di aver svolto nel corso degli anni prestazioni che possono ritenersi superiori alla norma e comunque particolarmente elevate, destinate a permanere nel tempo in quanto fondate su comportamenti ampiamente verificati e consolidati.

L'Azienda, in relazione alla propria situazione debitoria più volte rappresentata in sede di incontri sindacali di cui ha peraltro indicato quelli di maggior peso economico, ritiene necessario che, nelle more della prospettiva di risanamento che si augura a breve, le somme da destinare alle progressioni economiche orizzontali ed alla retribuzione alla persona vengano rinvenute, fino all'annualità 2021, come meglio specificato ai successivi articoli.

L'Azienda si assume a partire dal 1° gennaio 2022 la totalità dei suddetti costi.

Le parti, condivise le superiori premesse che formano parte sostanziale del presente accordo, convengono quanto segue:

Articolo 1

Le progressioni economiche orizzontali (PEO) riguardano il personale che alla data di sottoscrizione del presente accordo sono inquadrati in un livello della relativa area di appartenenza che consenta il passaggio al livello superiore della stessa area.

Articolo 2

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in maniera selettiva in conformità alle risultanze di valutazioni, all'esperienza acquisita, ed al percorso formativo svolto, tenuto conto delle graduatorie di cui al successivo art. 4.
2. Gli effetti giuridici ed economici delle PEO relativamente al personale di cui all'art. 1 decorreranno:
 - a. dal 1° luglio 2019 per il 60% del personale di ciascuna area validamente inserito nelle graduatorie, che ha conseguito all'esito della selezione il maggior punteggio;
 - b. dal 1° gennaio 2020 per il restante 40% del personale validamente inserito nelle graduatorie.
3. Sono esclusi dalla procedura di selezione i dipendenti che abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio antecedente la sottoscrizione del presente accordo o siano destinatari di provvedimenti sanzionatori o cautelari, ad eccezione dei dipendenti che abbiano proposto impugnazione davanti all'Autorità Giudiziaria. Per essi si procederà attraverso l'istituto dell'ammissione con riserva.
4. La procedura di selezione e l'attribuzione dei punteggi ai candidati è affidata ad una Commissione nominata con determinazione del Direttore Generale.



PRE-INTESA AZIENDALE

Articolo 3

1. Sulla base delle posizioni dei dipendenti in servizio presso l'ATER della Provincia di Roma suscettibili di PEO di cui all'allegato A, l'ammontare complessivo del costo delle PEO per una intera annualità è di euro 105.687,94.
2. Pertanto il costo delle PEO per l'anno 2019 è di circa € 31.706,38, risultante dal 60% di euro 105.687,94/2.
3. Per il triennio 2019 (07.2019-12.2019) -2020-2021 il costo delle PEO ammonta ad € 243.082,25 circa. Le somme da destinare alle progressioni economiche orizzontali vengano rinvenute come segue:
 - a. € 48.845,05 quale quota parte dei residui relativi al salario accessorio 2017 così distinti:
 1. € 39.384,93 quali compensi non erogati per incremento della produttività aziendale (art. 11 comma 5 lettera a1 del vigente CCDI aziendale);
 2. € 9.460,12 quali compensi non erogati per apporto qualitativo connesso alle attività strategiche aziendali (art. 11 comma 5 lettera a2);
 - b. € 48.308,83 quale quota parte del Fondo per la formazione e l'aggiornamento (art. 22 del vigente CCDI aziendale).
 - c. € 145.928,38 a carico dell'Azienda.

Articolo 4

Le parti concordano che, con buona approssimazione, i costi relativi alle progressioni economiche orizzontali saranno distinti come segue:

annualità 2019

- quanto ad € 7.940,33, quali oneri accessori, a carico dell'Azienda;
- quanto ad € 23.766,05, con impiego delle somme di cui all'art. 3 punto 3.a.2 nonché di quota parte delle somme di cui al punto 3.a.1 del precedente art. 3.

annualità 2020

- quanto ad € 26.467,78, quali oneri accessori, a carico dell'Azienda;
- quanto ad € 32.328,58, a carico dell'Azienda;
- quanto ad € 46.891,58, somme residue di cui al punto 3.a.1 nonché quota parte delle somme di cui al punto 3.b del precedente art. 3.

annualità 2021

- in quanto ad € 26.467,78 quali oneri accessori, a carico dell'Azienda;
- in quanto ad € 52.723,91 a carico dell'Azienda;
- in quanto ad € 26.496,25 ad esaurimento delle somme di cui al punto e 3.b del precedente art. 3.

Articolo 5 - Procedura di selezione

1. La procedura di selezione e l'attribuzione dei punteggi ai candidati è affidata ad una Commissione nominata con determinazione del Direttore Generale. La commissione redigerà distinte graduatorie, una per ciascuna area.

PRE-INTESA AZIENDALE

2. La Direzione Generale procederà con la pubblicazione, sull'area intranet dell' A.t.e.r. della Provincia di Roma ed al contestuale invio agli indirizzi e-mail aziendali, di un avviso interno, rivolto al personale in servizio, del bando di partecipazione comprensivo dell'invito a presentare la propria candidatura, unitamente al curriculum vitae, secondo lo schema predisposto dall'Azienda, entro un termine non inferiore a 15 giorni lavorativi dalla data di pubblicazione del bando.
3. Le candidature, redatte in carta semplice e corredate dal curriculum vitae, dovranno pervenire alla Direzione Generale secondo le modalità che saranno indicate nell'avviso di cui al comma 2. Il curriculum dovrà essere redatto utilizzando obbligatoriamente lo schema appositamente predisposto dall'Azienda che sarà pubblicato sul sito web aziendale L'Azienda si riserva di effettuare il controllo circa la veridicità di quanto dichiarato.
4. La procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Prova selettiva per l'accrescimento professionale da effettuarsi mediante la somministrazione di test a risposta multipla per complessivi 25 quesiti differientemente articolati per area di appartenenza, aventi per oggetto nozioni in materia di ordinamento delle ATER e sulle normative legate all'ERP nei relativi settori applicativi. I candidati avranno a disposizione complessivamente 40 minuti di tempo per il completamento del test: l'esito del predetto test sarà valutato sulla base dei seguenti punteggi (max. 50 punti):
 - ✓ 2 punti per risposta esatta;
 - ✓ -1 punti per risposta non data;
 - ✓ -0,50 punti per risposta errata.
 - b) Valutazione dell'anzianità lavorativa alla data di pubblicazione del bando (max.15 punti):
 - ✓ 1 punto per anno o frazione di anno superiore ai sei mesi fino ad un massimo di 10 punti nell'attuale livello di appartenenza;
 - ✓ 0,5 punti per anno o frazione di anno superiore a sei mesi per la restante anzianità di servizio.
 - c) Valutazione del titolo di studio posseduto alla data della domanda (max. 10 punti). I punteggi non cumulabili sono così individuati:
 - ✓ 1 punto per la licenza elementare;
 - ✓ 2 punti per la licenza media;
 - ✓ 3 punti per il diploma triennale;
 - ✓ 5 punti per il diploma di scuola secondaria superiore;
 - ✓ 8 punti per la Laurea triennale;
 - ✓ 10 punti per la Laurea Specialistica/Magistrale.
 - d) La media aritmetica della percentuale di professionalità riconosciuta nelle schede trimestrali individuali (allegato A del CCDI 2017/2019) conseguite nell'anno 2018, calcolate secondo la seguente declaratoria (max. 25 punti):
 - ✓ Punti 25 per valutazione pari o superiore a 95;
 - ✓ Punti 20 per valutazione compresa tra 85 a 94,99;
 - ✓ Punti 15 per valutazione compresa tra 70 e 84,99;
 - ✓ Punti 10 per valutazione compresa tra 60 a 69,99;
 - ✓ Punti 5 per valutazione compresa tra 40 a 59,99;

PRE-INTESA AZIENDALE

✓ Puntì 0 per valutazione pari o inferiore a 39,99;

5. Il collocamento in graduatoria è subordinato all'ottenimento di un punteggio complessivo non negativo.
6. La modalità di effettuazione della prova per i dipendenti ricompresi nelle tutele previste dall'art. 53 del CCNL sarà effettuata attraverso adeguate procedure individuate dalla Commissione.
7. Ai fini del collocamento nelle graduatorie, in caso di parità di punteggio, prevale il seguente ordine di criteri:
 - a) Concorrente con maggiore anzianità nel livello attuale;
 - b) Concorrente con anzianità di servizio complessiva;
 - c) Concorrente con maggiore età anagrafica.
8. La Commissione trasmette i verbali e le relative graduatorie al Direttore Generale per l'approvazione provvisoria e la relativa pubblicazione.
9. Dalla data di pubblicazione decorrono 5 giorni per la presentazione di eventuali reclami circa il punteggio assegnato. Gli eventuali reclami saranno oggetto di valutazione entro 5 giorni e, pertanto, le graduatorie diventano definitive trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione.
10. In caso di rinuncia, decadenza o annullamento dell'attribuzione della progressione economica orizzontale ad un candidato, si procederà secondo l'ordine della relativa graduatoria.

Articolo 6 – Impegno tra le parti

Fermo restando la prerogativa attribuita all'azienda di cui all'art. 70 del vigente contratto nazionale Federcasa, la previsione complessiva di spesa del presente accordo, da destinare a tutti i dipendenti apicali (non coinvolti nelle PEO) che risultano in servizio a tale data, parametrata ai sensi dell'art. 82 del CCNL Federcasa vigente, non potrà superare per il triennio 2019 (07.2019-12.2019)-2020-2021 lo stanziamento complessivo degli oneri riflessi previsto e stimato tra le parti, così determinato:

- COSTO PEO € 243.028,45
- COSTO ad Personam € 120.000,00.

La previsione di spesa sarà sostenuta con uno stanziamento aziendale per il triennio di validità del presente accordo pari ad € 145.928,38, con i residui del fondo politiche incentivanti anno 2017 pari ad € 111.003,90, con l'apporto delle economie derivanti a consuntivo delle PEO, con quota parte del Fondo per la formazione e l'aggiornamento (art. 22 del vigente CCDI Aziendale) pari ad € 48.308,83 ed infine con i residui anno 2018 del compenso di partecipazione ex art. 11 comma 1 del CCDI. Qualora le somme precedentemente individuate non dovessero essere sufficienti a dare copertura al costo indicato, l'azienda provvederà ad integrare le somme fino a copertura del costo complessivo con proprie risorse finanziarie.

Articolo 7 – Indicazioni transitorie

Nelle more della definizione del nuovo contratto CCDI, quanto concordato nel presente accordo integra, modifica e sostituisce quanto stabilito nel CCDI in essere, fino alla data del 31/12/2021.



5



PRE-INTESA AZIENDALE

ALLEGATO A: n. posizioni disponibili

Area	Livello	posizioni	decorrenza	
			01/07/2019 (60%)	01/01/2020 (40%)
A	A1	8	5	3
	A2	2	1	1
B	B1	17	10	7
	B2	24	14	10
C	C2	3	2	1
TOTALE		54	32	22

DL

Pa.

G

PK

fo

AP

ma

30