



1° VERBALE DI CONCERTAZIONE TRA RSU, OO.SS. TERRITORIALI E SOCIETA'

in attuazione del protocollo di intesa per le relazioni sindacali

- Vista l'intesa sindacale LODE LIVORNESE – ATER - OO.SS. in merito al trasferimento del personale ATER;
- Visto il CCNL FEDERCASA 2002 – 2005;
- Visto il protocollo per le relazioni sindacali,
- Visti i verbali delle riunioni sindacali del 24 maggio, del 31 maggio e del 30 giugno

premessso

- che il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda ha approvato il Piano di Gestione / Piano degli obiettivi per l'anno 2005;
- che le metodologie di valutazione sottoposte alla discussione in sede sindacale prevedono la valutazione dell'apporto collettivo del gruppo di personale assegnato a ciascuna struttura nonché la valutazione degli apporti individuali;
- che nel corso della discussione sono emerse perplessità da parte sindacale circa i metodi di valutazione degli apporti individuali ritenuti eccessivamente discrezionali;
- che la direzione generale ha valutato, in sede di conferenza dei dirigenti e dei quadri la possibilità di adottare sistemi più analitici per la valutazione individuale e che la conferenza ha ritenuto eccessivamente "pesante" a livello di tempi/lavoro, l'introduzione di un tale metodo di valutazione;
- che l'art. 68 del CCNL prevede che il premio di risultato sia erogato sulla base del conseguimento degli obiettivi (fattore produttività) nonché dell'andamento generale dell'azienda (fattore redditività) senza stabilire le quote da erogarsi sulla base dei singoli fattori;
- che la Società, valutate le situazioni emergenza che si sono verificate nella gestione del patrimonio e considerata la necessità di migliorare il servizio prestato, per conto dei Comuni del LODE Livornese ai propri utenti, ha ritenuto opportuno dare corso ad un progetto che preveda l'estensione del servizio di reperibilità all'intero arco orario di chiusura degli uffici

considerato

- che per il primo periodo il sistema di applicazione (2005) di valutazione può essere limitato all'apporto di gruppo in modo da consentire un approccio graduale, in considerazione anche che l'approvazione del Piano degli Obiettivi/Piano di Gestione è avvenuta nel mese di giugno;
- che nel primo periodo di adozione del sistema di valutazione sarà possibile elaborare in maniera più ponderata il sistema di valutazione individuale sulla base delle esperienze maturate nel periodo stesso;
- che per l'anno 2005 sia opportuno limitare al 10 % la parte del premio di risultato da erogare sulla base del fattore redditività e che i parametri da prendere a riferimento possano essere quelli illustrati nel corso della riunione sindacale del 31 maggio e che comunque saranno definiti in una prossima riunione con le OO.SS.;
- che sia le OO.SS. che la RSU Aziendale hanno espresso condiviso apprezzamento circa la proposta di estendere il servizio di reperibilità,

si concerta

1. che per l'anno 2005 la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata sulla base degli apporti di gruppo sia per il personale che per i quadri;
2. che per l'anno 2006 sarà ampliato il sistema di valutazione anche a livello di apporti individuali. Le metodologie dovranno prevedere parametri "oggettivi" onde evitare al massimo elementi di discrezionalità;
3. che la parte del premio di risultato erogabile per l'anno 2005 sulla base del fattore redditività sia il 10 % del totale e sia commisurata alla variazione positiva degli indici che saranno definiti nella prossima riunione rispetto all'anno 2004;
4. che entro il mese di settembre sia predisposto un progetto per il servizio di reperibilità che preveda la copertura dell'intero arco orario di chiusura degli uffici.

Sede, 5 luglio 2005

LA RSU

LE OO.SS. TERRITORIALI

IL DIRETTORE GENERALE

Brasquer
Alb... HL
[Signature]

[Signature]