



REGOLAMENTO
DEI PASSAGGI INTERNI DI QUALIFICA
PROFESSIONALE E PER L'ASSEGNAZIONE DI
RETRIBUZIONI ALLA PERSONA
PERSONALE NON DIRIGENZIALE
DGR N. XI/1554 DEL 15/04/2019

Approvato con Atto del Commissario Straordinario n. 81 del 06-11-2019

Art. 1 Oggetto e Finalità

Le disposizioni regolamentari contenute negli articoli che seguono disciplinano le condizioni, modalità e criteri con cui A.l.e.r. di Pavia Lodi valuta eventuali passaggi interni di qualifica professionale per il personale dipendente non dirigente e riconosce eventuali retribuzioni alla persona previste dal CCNL Federcasa, compatibilmente con le risorse economiche e finanziarie a disposizione.

Le disposizioni regolamentari sono conformi alle indicazioni ed ai principi contenuti nelle Direttive di Regione Lombardia alle A.l.e.r. per l'anno 2019 DGR XI/1554 del 15/04/2019 e sono adottate nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

L'Azienda persegue il costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali e la valorizzazione delle risorse umane.

Art.2 Passaggi interni di qualifica professionale e retribuzioni alla persona

In attuazione delle Direttive alle A.l.e.r. Lombarde, DGRXI/1554 del 15/04/2019, l'Azienda garantisce il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità :

- nei passaggi tra le diverse aree di inquadramento previste per il personale non dirigenziale;
- nei passaggi di livello all'interno della stessa area;
- nelle attribuzioni di indennità previste dal CCNL Federcasa.

A tal fine è fatto esplicito rinvio all'*Accordo aziendale Direzione RSU n°1 del 20/06/2019* che è parte integrante e sostanziale del presente Regolamento del quale si riporta di seguito il testo integrale ed i relativi allegati :

ACCORDO AZIENDALE DIREZIONE RSU N° 1 DEL 20/06/2019

Passaggi interni di qualifica professionale ed attribuzioni indennità art. 70 CCNL

- Richiamato l'art. 6 del vigente CCNL Federcasa 2016/2018, che disciplina la contrattazione di secondo livello;
- Vista la DGR XI/1554 del 15.04.2019 "Direttive Regionali alle ALER anno 2019" Regole di gestione – punto 4.3.1 – Passaggi interni di qualifica professionale

LE PARTI

Nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, ed imparzialità, con l'intenzione di regolamentare i passaggi interni e l'attribuzione delle retribuzioni alla persona ex artt. 65 e 70 CCNL Federcasa per il personale di Aler Pavia Lodi sulla base di criteri meritocratici e di pari opportunità, definiscono i seguenti principi, che verranno recepiti in seguito in un apposito Regolamento in materia, dandone formale comunicazione al CUVV regionale competente:

1. I passaggi interni si sviluppano all'interno dell'Azienda con l'acquisizione in sequenza dei livelli previsti dal CCNL in vigore.

Nel rispetto dei contenuti indicati nelle direttive 1554/2019 al punto 4.3.1 l'Aler di Pavia Lodi disciplina le condizioni modalità e criteri con cui si attuano i passaggi interni di qualifica professionale:

Nei passaggi tra le diverse aree di inquadramento previste per il personale non dirigenziale;

Nei passaggi di livello all'interno della stessa area

2. L'Azienda, alla chiusura del bilancio consuntivo, valutati i costi del personale sostenuti e nel rispetto dei relativi standard imposti da Regione Lombardia, destina risorse per i passaggi economici e le retribuzioni alla persona nel limite del 1,5% dell'ammontare delle retribuzioni annuali fisse lorde del personale dipendente dell'anno precedente, con esclusione del direttore generale e dei dirigenti. Eventuali economie sulle spese saranno



oggetto di accantonamento per l'anno successivo.

3. Possono accedere ai passaggi economici ed alle retribuzioni alla persona i dipendenti che abbiano:

3.1 maturato almeno un biennio di permanenza nell'inquadramento di appartenenza e non abbiano beneficiato di erogazioni di retribuzioni alla persona;

3.2 assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del passaggio o attribuzione, una presenza in servizio non inferiore ai 4/5 del proprio orario ordinario di lavoro, non considerando ai fini del computo:

ferie, riposi compensativi;

assenze per infortuni;

maternità e congedi parentali;

permessi retribuiti di cui alla L.104/92 e smi;

permessi sindacali, con l'esclusione della fattispecie del distacco sindacale;

quanto altro previsto dal CCNL in materia di permessi.

- 4 Non accede ai passaggi o alla erogazione della retribuzione alla persona il personale che nell'anno precedente a quello dell'eventuale decorrenza:

4.1 sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;

4.2 abbia subito una decurtazione superiore al 50% del premio di produttività per ragioni legate al rendimento o alla qualità del lavoro svolto.

- 5 Per il personale in possesso dei requisiti previsti ai punti che precedono, il Dirigente dell'area di appartenenza, provvede ogni anno entro il mese di approvazione del Bilancio consuntivo (31/05 di ogni anno) alla valutazione del personale assegnato.

Qualora il dipendente sia stato trasferito da altro servizio, la compilazione della scheda avverrà sentito anche il precedente Dirigente.

- 6 La valutazione avviene attraverso la compilazione di una scheda aziendale individuale con punteggi allegata al presente accordo che tiene conto dell'esperienza acquisita intesa come il periodo di attività maturato anche all'interno di più servizi nonché:

- a. competenze professionali;
- b. caratteristiche di Alta Professionalità (per le sole Aree A e Q, ove applicabili);
- c. autonomia operativa ed iniziativa in relazione alle mansioni assegnate;
- d. capacità di integrazione e collaborazione;
- e. formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- f. impegno e valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti;
- g. pianificazione e organizzazione;
- h. problem solving;
- i. gestione risorse umane;

attribuendo per ciascuna voce i relativi punteggi.

- 7 Le schede di valutazione saranno annuali ed i relativi punteggi si riferiscono al biennio precedente, che si intende concluso al 31/05;
- 8 La scheda di valutazione, sarà consegnata al dipendente che potrà chiedere chiarimenti al dirigente nel termine di 15 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante della RSU; il tutto verrà verbalizzato.
Solamente dopo gli eventuali chiarimenti le schede saranno passate alla Commissione.
- 9 Raccolte le schede di valutazione, esse vengono esaminate da una Commissione istituita allo scopo e formata dal Direttore Generale, dal dirigente dell'area amministrazione appalti finanza e controllo e dal dirigente dell'area di riferimento (o da altro dirigente nel caso sia coincidente con il dirigente dell'area amministrazione appalti finanza e controllo), che compie una eventuale valutazione complessiva con attribuzione di massimo punti 15 per la graduatoria Alte Professionalità e punti 9 per la restante graduatoria.
- 10 Alle Alte professionalità appartiene, oltre al personale di area Q, il personale di area A con ruolo di Responsabile d'Ufficio eventualmente individuato dal Direttore Generale su proposta del dirigente dell'area previa definizione dei criteri con i quali l'alta professionalità viene identificata.

- 11 All'esito delle valutazioni di cui sopra, verranno stilate due distinte graduatorie (la prima riservata al personale di area Q e di area A con alta professionalità e la seconda per il restante personale di area A-B e C) a cui saranno ammessi i soli dipendenti che abbiano ottenuto almeno 24 punti per le aree Q e A Alta professionalità e almeno 14 punti per le restanti aree A-B e C.

Il budget a disposizione per gli avanzamenti nelle fasce Q A Alta Professionalità e A,B,C verrà definito in ragione dell'apporto percentuale di ogni singola graduatoria rispetto al totale derivante dall'1,5%, come calcolato al punto 2.

Si determinano quindi 2 importi disponibili per gli avanzamenti, uno per graduatoria. Sulla scorta dell'importo disponibile per le qualifiche A,B,C si determinerà il numero dei possibili passaggi per le qualifiche A,B,C.

Si calcolerà poi l'incidenza percentuale così calcolata e rapportata al numero dei soggetti identificati come Q ed A Alta Professionalità, arrotondata all'unità superiore, determinerà il possibile numero di passaggi per le qualifiche Q e A Alta Professionalità. (vedere Allegato C – Esempio applicazione punto 11 dell'accordo).

- 12 Successivamente a questa fase, al fine di tenere in considerazione le posizioni che da lungo tempo non beneficiano di riconoscimenti (avanzamenti di livello o indennità art. 70), verranno attribuiti i seguenti punteggi:

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| • Fino a 5 anni | punteggio attribuito 0 |
| • Da 6 anni a 10 anni | punteggio attribuito 2 |
| • Da 11 a 15 anni | punteggio attribuito 4 |
| • Oltre 15 anni | punteggio attribuito 6 |

- 13 L'Azienda attingerà dalle predette graduatorie per determinare il passaggio di carriera o l'attribuzione di retribuzione alla persona e la relativa percentuale da erogare nel rispetto dei limiti di spesa di cui al punto 2.

Come stabilito dall'art. 70 comma 2 la retribuzione alla persona è soggetta a riassorbimento nei seguenti casi:

- In misura pari al 50% dell'incremento della retribuzione base, per ciascun avanzamento di un livello nell'ambito dell'area di appartenenza;



- In misura pari all'intero incremento della retribuzione base in caso di passaggio ad un livello appartenente all'area superiore.

Eventuali residui costituiscono assegni ad personam integralmente riassorbibili con ogni e qualsiasi miglioramento, ivi compreso gli aumenti periodici di anzianità.

- 14 Il passaggio di carriera ed il conseguente riassorbimento parziale o totale della retribuzione alla persona (art. 70) non dovrà determinare penalizzazioni economiche rispetto alla posizione di provenienza.

E' facoltà dell'azienda riconoscere al dipendente, dandone adeguata motivazione, un trattamento di migliore favore.

- 15 La decorrenza del presente accordo coincide con la data di sottoscrizione.

- 16 E' prevista l'applicazione sperimentale del presente accordo per il periodo di un anno decorso il quale le parti ne valuteranno i risultati al fine di prevederne l'applicazione in via definitiva o l'eventuale modifica.

Allegati :

Allegato A - Scheda per la valutazione delle Aree Alte Professionalità

Allegato B - Scheda per la valutazione delle Aree A-B-C

Allegato C - Esempio applicazione punto 11 dell'accordo



ANNO 2019
SCHEDA DIRIGENTI PER VALUTAZIONI PROGRESSIONI ED INDENNITA' ART. 70
FASCE Q E A /ALTE PROFESSIONALITA'

(ALLEGATO B (A/B/C) - Accordo ALER PAVIA LODI/RSU N° 1 DEL 20/06/2019)

DATI GENERALI

Area :
Ufficio :
Livello :
Data Attuale livello :
Data riconoscimento art. 70 :

REQUISITI ACCORDO ALER PAVIA LODI

3.1_ Biennio inquadramento/no art. 70 ultimo anno
3.2_ Presenza maggiore di 4/5
4.1_ Requisito disciplinare
4.2_ Requisito no decurtazione premio
Punti anzianità di servizio (6<5 anni/ 8>5anni)

Si/No

COMPETENZA	DEFINIZIONE	INSUFFICIENTE	NECESSITA DI QUALCHE MIGLIORAMENTO	ADEGUATO ALLE ATTESE	SUPERIORE ALLE ATTESE
		0	1	2	3
		Non possiede gli aspetti descritti in misura adeguata al profilo ricoperto	Gli aspetti descritti devono essere sviluppati per ottenere una performance migliore	Possiede gli aspetti descritti in misura adeguata al proprio ruolo e garantisce una performance di buon livello	Possiede gli aspetti descritti in misura superiore a quella richiesta dal ruolo
A.	COMPETENZE PROFESSIONALI	Capacità di realizzare efficacemente un obiettivo il cui risultato di mostrabile costituisce performance			
B.	AUTONOMIA E INIZIATIVA IN RELAZIONE ALLE MANSIONI ASSEGNATE	Capacità di portare a termine i compiti assegnati assumendosi la responsabilità delle proprie azioni, senza l'intervento dei superiori. Forte focus sugli obiettivi, trovando in modo proattivo il modo migliore per raggiungerli.			
C.	CAPACITA' DI INTEGRAZIONE E COLLABORAZIONE	Comprensione delle esigenze delle altre unità organizzative cercando di adattare in senso migliorativo i propri comportamenti/procedure per massimizzare i risultati Capacità di fornire efficace addestramento operativo ai colleghi ove richiesto Favorire positive relazioni con i colleghi, sia sovra che sotto ordinati e con gli esterni/utenti			
D.	FORMAZIONE/ADDESTR. ED AGGIORN. PROFESSIONALE DA INTENDERSI COME:	Atteggiamento positivo e propositivo verso la formazione non obbligatoria; Capacità di tradurre le competenze e le conoscenze acquisite al fine di garantire il miglior svolgimento del proprio lavoro			
E.	PARTECIPAZIONE ALL'INNOVAZIONE E AL CAMBIAMENTO	Apertura a idee e approcci nuovi cogliendo le opportunità			
F.	PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE	Capacità di individuare le priorità e sulla base degli obiettivi assegnati programmare l'attività			
G.	PROBLEM SOLVING E PRESA DI DECISIONE	- Capacità di prendere decisioni che riflettano un buon processo decisionale - Capacità di analisi e di assumere decisioni coerenti e finalizzate agli obiettivi assegnati			
H.	GESTIONE RISORSE UMANE	- Capacità di prestare attenzione agli elementi del team - Capacità di fornire obiettivi chiari, di definire bene i ruoli e di dare a tutti una visione complessiva della mission del gruppo - Capacità di aiutare i collaboratori a dare risultati e di essere attenti al loro sviluppo - Capacità di fornire feedback tempestivi, incoraggiare la crescita e affrontare problemi legati alla scarsa performance della persona			
I.	ALTA PROFESSIONALITA'	- Capacità di polivalenza funzionale all'interno della propria area - Espletamento di incarichi specifici con assunzione delle responsabilità - espletamento di attività di coordinamento di unità operative o di progetto			

PAVIA

IL DIRIGENTE DI AREA.....

visto IL DIRETTORE GENERALE



Regione Lombardia

ALER Azienda Lombarda per l'Edilizia Residenziale di Pavia-Lodi
P.IVA 00182090183 CCIAA 121992/96 www.alerpavialodi.it pavialodi@pec.alerpavialodi.it
Sede di Pavia: via Parodi, 35 - 27100 Pavia - tel. 0382.5431 - fax 0382.23017 - numero ripartito 800.054823
U.O.G. di Lodi: via Haussmann, 11/7 - 26900 Lodi - tel. 0371.45031 - fax 0371.450349/365 - lodi@pec.alerpavialodi.it



ANNO 2019

SCHEDA DIRIGENTI PER VALUTAZIONI PROGRESSIONI ED INDENNITA' ART. 70

FASCE A/B/C

(ALLEGATO B (A/B/C) - Accordo ALER PAVIA LODI/RSU N° 1 DEL 20/06/2019)

DATI GENERALI

Area :

Ufficio :

Livello :

Data Attuale livello

Data riconoscimento art. 70

REQUISITI ACCORDO ALER PAVIA LODI

3.1_ Biennio inquadramento/no art. 70 ultimo anno
3.2_ Presenza maggiore di 4/5
4.1_ Requisito disciplinare
4.2_ Requisito no decurtazione premio
Punti anzianità di servizio (6<5 anni/ 8>Sanni)

Si/No

COMPETENZA	DEFINIZIONE	INSUFFICIENTE	NECESSITA DI QUALCHE MIGLIORAMENTO	ADEGUATO ALLE ATTESE	SUPERIORE ALLE ATTESE
		0	1	2	3
		No si possiede gli aspetti descritti in misura adeguata al profilo richiesto	Gli aspetti descritti devono essere sviluppati per ottenere una performance migliore	Po si esiede gli aspetti descritti in misura adeguata al proprio ruolo e garantisce una performance di buon livello	Po si esiede gli aspetti descritti in misura superiore a quella richiesta dal ruolo
A.	COMPETENZE PROFESSIONALI	Capacità di realizzare efficacemente un obiettivo il cui risultato dimostrabile costituisce performance			
B.	AUTONOMIA E INIZIATIVA IN RELAZIONE ALLE MANSIONI ASSEGNATE	Capacità di portare a termine i compiti assegnati assumendosi la responsabilità delle proprie azioni, senza l'intervento dei superiori. Forte focus sugli obiettivi, trovando in modo proattivo il modo migliore per raggiungerli.			
C.	CAPACITA' DI INTEGRAZIONE E COLLABORAZIONE	Comprensione delle esigenze delle altre unità organizzative cercando di adattare in senso migliorativo i propri comportamenti/procedure per massimizzare i risultati Capacità di fornire efficace addestramento operativo ai colleghi ove richiesto Favorire positive relazioni con i colleghi, sia sovra che sotto ordinati e con gli esterni/utenti			
D.	FORMAZIONE/ADDESTR. ED AGGIORN. PROFESSIONALE DA INTENDERSI COME:	Atteggiamento positivo e propositivo verso la formazione non obbligatoria; Capacità di tradurre le competenze e le conoscenze acquisite al fine di garantire il miglior svolgimento del proprio lavoro			
E.	PARTICIPAZIONE ALL'INNOVAZIONE E AL CAMBIAMENTO	Apertura a idee e approcci nuovi cogliendo le opportunità			

PAVIA

IL DIRIGENTE DI AREA

visto IL DIRETTORE GENERALE

Esempio applicazione punto 11
dell'accordo aziendale Direzione RSU n. 1 del 20/06/2019

Completato l'iter di valutazione del personale, tramite le schede di valutazione, si determinano 2 distinte graduatorie; la prima riservata al personale di area Q ed A con Alta Professionalità e la seconda per il restante personale di area A-B e C.

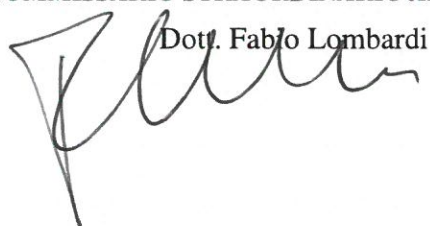
1. Si determina il budget complessivo a disposizione, pari all'1,5% delle retribuzioni, come stabilito al punto 2 dell'accordo. Si ipotizza ad esempio un valore di € 24.000.
2. In funzione del numero di schede appartenenti alle categorie Q e A Alta Professionalità (esempio 4 unità) e di quelle appartenenti alle categorie A, B, C (esempio 46 unità) si determina proporzionalmente il budget a disposizione per le due graduatorie
Q e A alta professionalità: $(4/50) \times 24.000 = € 1.920$
A, B, C: $(46/50) \times 24.000 = € 22.080$
3. In funzione del budget così calcolato si determina il numero di soggetti che possono avere un passaggio/indennità in base alle schede A,B,C (esempio 9 unità).
4. Si determina l'incidenza percentuale sul totale complessivo delle schede:
 $(9/50) \times 100 = 18\%$
5. Si rapporta la percentuale così determinata (18%) al numero di schede Q e A Alta Professionalità ottenendo il numero, arrotondato all'unità superiore, di soggetti che possono avere un passaggio/indennità in base alle schede Q e A Alta Professionalità:
 $4 \times 18\% = 0,72 \text{ unità} \rightarrow \text{arrotondato a } 1.$



art. 3 Disposizioni di attuazione

Richiamato il punto 16 dell' art.2 del presente regolamento, la prima applicazione in via sperimentale è da riferirsi all'approvazione del Bilancio Consuntivo dell'Azienda per l'anno 2018.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALER PAVIA-LODI


Dott. Fabio Lombardi