

“Osservatorio per la formazione e l'aggiornamento professionale aziendale”
avente funzione di verificare congiuntamente agli organi istituzionali i
programmi annuali di formazione nonché la congrua partecipazione agli stessi da
parte dei dipendenti. A tal fine, le parti concordano la seguente composizione:

- a) n. 3 componenti di parte pubblica
- b) n. 3 componenti di parte sindacale designati in parti eguali dalle OO.SS.
Aziendali e dalle Rappresentanze Territoriali;

Il coordinamento dell'Osservatorio viene attribuito al dirigente responsabile della
S.C. Gestione Risorse Umane cui viene demandato il compito di procedere alla
convocazione dello stesso secondo necessità e comunque con cadenza almeno
trimestrale.

CAPO VI

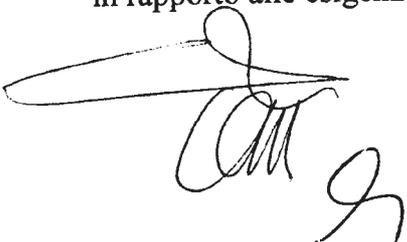
INCARICHI DIRIGENZIALI, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI, VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

ART. 23

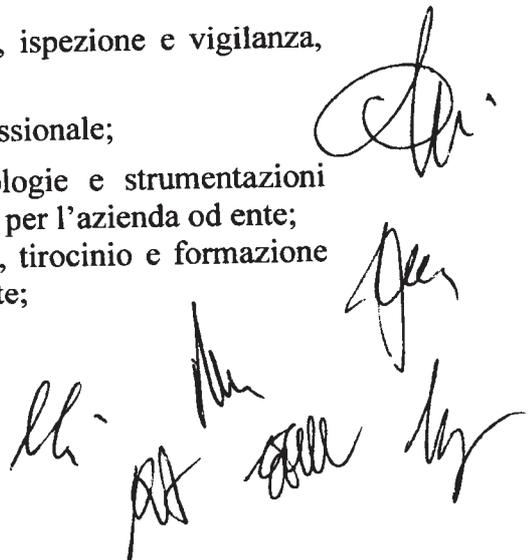
Principi generali ed il percorso aziendale

In relazione alla articolazione organizzativa dell'Ente le parti concordano
l'allegata regolamentazione del procedimento di conferimento degli incarichi e di
espletamento delle verifiche (**allegato “D”**) secondo i seguenti principi generali:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con
particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel
budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche
norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza,
verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni
significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione
in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente;



- 20 -



- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

CAPO VII

I FONDI CONTRATTUALI

ART. 24

Costituzione teorica dei fondi contrattuali

Le parti prendono atto delle modalità di finanziamento aggregato per fondi contrattuali definite dalla seguente disciplina collettiva nazionale:

- L'art. 54 "Fondo di posizione" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2002-2003.
- L'art. 55 "Trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2002-2003.
- L'art. 56 "Fondo per la retribuzione di risultato" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2002-2003.
- L'art. 10 "Fondo di posizione" del CCNL 2002-2005 parte economica 2004-2005
- L'art. 11 "Trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" del CCNL 2002-2005 parte economica 2004-2005.
- L'art. 12 "Fondo per la retribuzione di risultato" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2004-2005.

