
Estratto del Registro delle Deliberazioni

DELLA GIUNTA DELLA PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

Delibera n. 3

SEDUTA DEL 16/01/2007

Riguardante l'argomento inserito al n. 5 dell'ordine del giorno:

APPROVAZIONE DELLA PREINTESA DEL CONTRATTO DECENTRATO
SOTTOSCRITTO IN DATA 22.12.2006 - REF. 2006/94004

L'anno **duemilasette** questo giorno **16** del mese di **Gennaio** alle ore **19:10** in Reggio Emilia, nella sala delle adunanze posta nella Sede Provinciale, si è riunita la Giunta della Provincia per trattare gli affari all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza la Sig. ra **MASINI SONIA**.

Sono presenti i Signori:

MASINI SONIA	PRESIDENTE	Presente
SACCARDI PIERLUIGI	VICEPRESIDENTE	Assente
CHIERICI GIANLUCA	ASSESSORE	Presente
GENNARI ALFREDO	ASSESSORE	Assente
FERRARI CLAUDIO	ASSESSORE	Assente
FERRARI A GIANLUCA	ASSESSORE	Presente
DOLCI LOREDANA	ASSESSORE	Presente
GOBBI LUCIANO	ASSESSORE	Presente
RIVI ROBERTA	ASSESSORE	Presente
STECCO MARCELLO	ASSESSORE	Assente
MOTTI GIULIANA	ASSESSORE	Presente

Presenti n.7 Assenti n. 4

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE DOTT. STALTERI VINCENZO.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA PROVINCIALE

Premesso che:

- in data 22.1.2004 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003 che ha dato conferma del previgente sistema di relazioni sindacali e delle procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- lo stesso ha confermato le materie e gli ambiti della trattativa decentrata, correlando strettamente gli incentivi e i compensi accessori agli effettivi incrementi della produttività, al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed al livello di conseguimento degli obiettivi;
- la bozza di accordo decentrato, definita nell'ambito delle direttive della Giunta Provinciale, dalla delegazione trattante di parte pubblica, tende principalmente a garantire:
 1. una contrattazione integrativa in grado di assicurare l'ulteriore miglioramento della qualità dei servizi con l'arricchimento professionale, la valorizzazione del lavoro e la possibilità di progressione di carriera;
 2. un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli e delle funzioni a ciascuno attribuite valorizzi il confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione dei lavoratori;
 3. la funzione del contratto decentrato quale una delle importanti leve strategiche, nell'ottica di un condiviso e concertato progetto di ulteriore qualificazione e rilancio della pubblica amministrazione;

considerato che:

- per quanto attiene la disciplina delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, il CCNL sopracitato ha definito nuove modalità, prevedendo che gli enti costituiscano il relativo fondo dividendo le risorse aventi caratteristiche di certezza e continuità (risorse stabili) da quelle eventuali e soggette a ridefinizione annuale (risorse variabili);
- tale suddivisione è finalizzata ad una più certa delimitazione dei finanziamenti che possono essere destinati ai compensi che hanno anch'essi caratteristiche di certezza e stabilità nel tempo, fatto salvo che è comunque riservata alla contrattazione decentrata integrativa la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili per il salario accessorio e per l'attribuzione delle varie indennità previste dalla contrattazione nazionale;
- il successivo CCNL sottoscritto in data 9 maggio 2006 ha incrementato le risorse decentrate confermando tutte le indennità già previste dai precedenti contratti;

- l'Ente ha provveduto alla costituzione del fondo secondo il dettato contrattuale e al relativo adeguamento delle risorse;
- pertanto l'ammontare del fondo, determinato per l'anno 2006 risulta pari ad € 2.110.668,09 di cui € 1.408.542,05 in parte fissa, ed € 702.126,04 in parte variabile, comprensiva delle economie dell'anno precedente, appositamente conservate secondo la disciplina di cui all'art.31 comma 5 del CCNL 22/1/2004;

dato atto che, dopo gli incontri intercorsi con le parti sindacali per discutere la piattaforma per il rinnovo del contratto decentrato, le delegazioni trattanti, acquisito il parere favorevole della stessa Giunta Provinciale e del Nucleo Tecnico di Valutazione, in data 22 dicembre 2006 hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo;

esaminato con parere favorevole il testo concordato fra le delegazioni trattanti;

ritenuto di dover disporre l'immediata eseguibilità del presente atto per dare seguito con la necessaria tempestività all'applicazione dell'accordo medesimo;

verificato che:

- i principali istituti negoziati, le novità introdotte, le modalità relative alla costituzione del fondo ed alla ripartizione delle risorse disponibili sono ampiamente descritte nella relazione illustrativa presentata ai revisori dei conti in data 29/12/2006;
- è stato effettuato, con parere favorevole, dagli stessi revisori, il relativo controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo raggiunto con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.4 CCNL 22/01/2004, come risulta dal Verbale del Collegio dei Revisori in data 5.1.2007, acquisito agli atti al Prot. n. 1545 dal 10.1.2007;

visti:

- il parere favorevole del Dirigente del Servizio Personale in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;
- il parere favorevole del Dirigente del Servizio Bilancio in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

all'unanimità dei voti resi ed accertati nelle forme di rito

D E L I B E R A

- di approvare, per tutto quanto esposto in premessa, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo integrativo decentrato in applicazione dei CCNL 22.01.2004 e 9.5.2006, raggiunto in data 22 dicembre 2006 tra le delegazioni trattanti, nel testo che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di approvare altresì la costituzione e il piano di utilizzo delle risorse relative al fondo per il salario accessorio di cui agli art.31 e 32 del C.C.N.L.

- 22/1/2004 e alla erogazione dei relativi compensi incentivanti e indennità ai dipendenti dell'Ente, per l'anno 2006;
- di dare atto che i revisori dei conti hanno effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo raggiunto con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.4 CCNL 22/01/2004;
 - di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo come sopra approvato;
 - di dare mandato al Dirigente del Servizio Personale di dare attuazione all'accordo predetto;
 - di trasmettere il testo dell'accordo all'ARAN, come previsto dall'art.4 comma 5 del C.C.N.L. 22/1/2004.

Infine, la Giunta Provinciale,

Attesa l'urgenza che riveste l'esecutività della presente deliberazione;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi e palesi

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

ALLEGATI:

- Ipotesi di accordo;
- Parere di regolarità tecnica;
- Parere di regolarità contabile.



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA in applicazione dei CCNL 22.01.2004 e 9.5.2006

Oggi 22 Dicembre 2006 alle ore 9.00 presso la Sala di Via G. da Castello della
Provincia di Reggio Emilia si sono riuniti i sigg.ri:

per la Provincia di Reggio Emilia:

dott. Vincenzo Stalteri - Presidente della delegazione trattante

ing. Francesco Capuano

dott.ssa Paola Panciroli

per l'R.S.U. :

Aleotti Alessandro, Piga Valentino, Giuseppe Coloretti, Corradini Claudio, Luca
Bonvicini, Stefano Viani, Maurizio Menozzi, Gianluca Casoli

Rosa Ruffini, Lucia Fontanili

per le Organizzazioni Sindacali:

Adelmo Lasagni - Francesco Barchi - Massimo Romei - CISL FPS

Giovanni Trisolini - Giampiero Raineri CGIL FP

Marco Gagliardi - DICCAP/SULPM

A seguito degli incontri e delle trattative intercorse nei mesi scorsi, al termine
della riunione le parti sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto decentrato
integrativo (n. 24 fogli) e i relativi allegati A e B:

Accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Premessa

L'attuale fase di riorganizzazione, razionalizzazione e progressivo decentramento delle funzioni della Pubblica Amministrazione richiede, per gli Enti e le Aziende della P.A., l'adozione di scelte e strategie che assicurino la qualità, l'efficienza e il miglioramento dei servizi resi all'utenza e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

La diffusione di un modello che guardi ad una nuova organizzazione del lavoro e delle strutture, meno frammentata e più orientata per obiettivi e per processi, attenta in primo luogo al contributo che le conoscenze interne all'amministrazione possono fornire, è la pre condizione per il realizzarsi della fase di modernizzazione che può trovare anche nella presente tornata contrattuale un momento d'impulso e di sviluppo importanti.

Si ritiene pertanto che a tale scopo occorra:

- Realizzare un modello organizzativo fondato sul pieno coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi e nell'erogazione dei servizi, e sulla strutturazione di un sistema di valutazione dei risultati il più oggettivo possibile;
- Gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale, e la valorizzazione del lavoro e la possibilità di progressione di carriera;
- Disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli e delle funzioni a ciascuno attribuite valorizzi il confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti condividono l'obiettivo di assegnare al presente contratto integrativo, la funzione di una delle più importanti leve strategiche rispetto ai temi sopra esposti, nell'ottica di un condiviso e concertato progetto di ulteriore qualificazione e rilancio della pubblica amministrazione, all'interno di un nuovo assetto dei servizi e del welfare locale.

Incentivi di produttività

Regime transitorio per l'anno 2006:

Il fondo disponibile si conferma di € 480.000,00, come per l'anno 2005, a cui viene aggiunto un incremento di € 18.000,00.

Il fondo complessivo così individuato, viene distribuito con gli stessi criteri dell'anno 2005.

Sistema a regime dall'anno 2007:

Come sottolinea il CCNL del 22 gennaio 2004, all'art.37, l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività è strettamente correlata al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed al risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Tale risultato, misurato in base al sistema di valutazione collettiva e individuale, determina la misura degli incentivi, secondo un piano di riparto dei fondi definito nei seguenti termini:

- fondo di produttività collettiva consolidata: al raggiungimento non solo degli obiettivi collettivi contenuti nei progetti e piani di lavoro ordinari del PEG, ma soprattutto delle attività contenute nel PEG correlate al miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi. Conferma degli importi percepiti nel 2005 per categoria, che complessivamente diventano il fondo per il raggiungimento degli obiettivi collettivi di PEG. Tale fondo viene distribuito secondo i coefficienti moltiplicatori per categoria già in uso che comportano i seguenti valori teorici massimi:

	coefficiente	importo
B1	1,0625	1.056,00 €
B3	1,1250	1.118,00 €
C	1,2500	1.242,00 €
D1	1,3750	1.366,00 €
D3	1,500	1.491,00 €

- fondo di produttività individuale: quota relativa alla partecipazione individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG come sopra identificati e direttamente collegata alla valutazione annuale della prestazione mediante apposita scheda in seguito descritta. Si destinano alla valutazione della prestazione individuale l'eventuale risparmio rispetto al fondo totale determinato già per l'anno 2005 (€ 480.000,00), incrementato con un nuovo finanziamento di almeno 24.000 montanti per gli anni 2007 e 2008, e comunque sufficiente a garantire la corresponsione delle seguenti quote aggiuntive correlate alla valutazione della prestazione:
- per l'anno 2007 : €180 per la fascia di risultato 1, €120 per la fascia di risultato 2 e €80 per la fascia di risultato 3;
 - quote a partire dall'anno 2008: € 240 per la fascia di risultato 1, € 140 per la fascia di risultato 2 e € 100 per la fascia di risultato 3.

La quota di incentivo collettivo è calcolata assumendo come indicatore la presenza in servizio (giorni di presenza del singolo dipendente nell'ambito dei piani di lavoro come misuratore di intensità). I compensi saranno decurtati in maniera proporzionale in caso di assenza nel modo seguente:

- non concorreranno al conteggio delle assenze ai fini della decurtazione:

- i primi 20 giorni di malattia;
 - i permessi retribuiti per matrimonio/esami/concorsi/lutto/donazioni di sangue e gravi motivi;
 - i 5 mesi di astensione obbligatoria per maternità;
 - l'infortunio sul lavoro;
 - le ferie e i recuperi a fronte di ore straordinarie;
 - permessi sindacali retribuiti e assemblee.
- le giornate di presenza saranno calcolate sommando i vari periodi di assenza nell'arco dell'anno e stornandoli dal totale dei giorni lavorabili, variabile di anno in anno:
 - dal massimo dei giorni lavorabili nell'anno a 30 gg: attribuzione del compenso proporzionalmente ai giorni di presenza;
 - meno di 30 gg. (una quota mensile): nessun compenso.
 - anche il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo di produttività se ha prestato attività lavorativa per un totale complessivo di almeno 90 giorni lavorativi nel corso dell'anno;
 - per il personale a part-time l'erogazione dell'incentivo avviene in proporzione al rapporto orario di lavoro;
 - qualora il lavoratore abbia variato nel periodo di riferimento la categoria di appartenenza, il compenso verrà calcolato in proporzione ai giorni di presenza nei diversi profili purché il periodo di permanenza in ciascuna categoria sia stato superiore a 30 giorni lavorativi, in caso di periodi inferiori si farà riferimento solo al profilo prevalente.

Nel mese di ottobre di ogni anno, previa valutazione da parte del Nucleo Tecnico in ordine al presunto grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG, verrà corrisposto ai dipendenti un acconto sull'incentivo di produttività non superiore al 35% dell'incentivo medesimo correlato al raggiungimento degli obiettivi di PEG di cui al punto 1).

Il saldo verrà corrisposto entro il mese di maggio.

Metodologia di valutazione:

1. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG, sempre nell'accezione sopra specificata, viene effettuata da ciascun Dirigente e convalidata dal Nucleo Tecnico di Valutazione.

I Dirigenti nella predisposizione del P.E.G. si avvalgono anche dei contributi e proposte avanzate dal personale della struttura che viene quindi coinvolto già nelle fasi iniziali. I progetti contenuti nel P.E.G. costituiscono il piano annuale delle attività, presentato dal dirigente a inizio anno ai dipendenti evidenziando le priorità, gli obiettivi del servizio o del gruppo all'interno del servizio. In particolare ciascun progetto deve contenere alcuni elementi essenziali: gli obiettivi da conseguire col progetto medesimo, le attività da svolgere, gli indicatori di risultato e il personale coinvolto con le relative percentuali dell'impegno di lavoro. Sono previsti momenti di verifica in itinere del dirigente con il personale, sullo stato di attuazione dei P.E.G. per adeguarlo ad eventuali scostamenti intervenuti nel periodo; in tali occasioni il lavoratore è messo nelle condizioni di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione non

completamente positiva e, quindi, di poter adeguare il proprio lavoro all'obiettivo.

A fine anno, la relazione conclusiva sui P.E.G. sarà adottata quale relazione finale sulla produttività e su questa base i dirigenti provvederanno a rendicontare al rispettivo personale gli obiettivi collettivi raggiunti.

2. La valutazione dell'apporto individuale di ogni dipendente al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Ente, è espressa in giudizi complessivi che vengono subarticolati come segue:

eccellente partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo fascia di risultato 1
buona partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo fascia di risultato 2
soddisfacente partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo fascia di risultato 3
parziale partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo fascia di risultato 4

L'attribuzione della quota di produttività individuale, cui concorre ogni dipendente, è legata alla valutazione della prestazione e dell'apporto individuale. In particolare, oggetto della valutazione sono i risultati ottenuti dai singoli dipendenti nel periodo di riferimento (che cosa è stato fatto rispetto agli obiettivi) e le modalità ed i comportamenti organizzativi (come è stato fatto). Il sistema di valutazione viene attivato per valorizzare l'apporto individuale e avvicinare i comportamenti tenuti alle prestazioni richieste.

Sarà cura di ogni dirigente individuare le aree di miglioramento da sviluppare e gli strumenti da utilizzare per una maggiore qualificazione delle prestazioni individuali nei casi in cui la partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo non risulti eccellente.

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi e allo svolgimento delle attività viene rilevato con la seguente scheda:

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi
anno _____

Servizio	
U.O.	
Partecipante, nome e cognome	profilo professionale/categoria
Date degli incontri di verifica intermedi	

1	eccellente partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo	<input type="checkbox"/>	Fascia di risultato 1
2	Buona partecipazione al	<input type="checkbox"/>	Fascia di

	raggiungimento dell'obiettivo		risultato 2
3	soddisfacente partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo	<input type="checkbox"/>	Fascia di risultato 3
4	parziale partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo	<input type="checkbox"/>	Fascia di risultato 4

Aree di miglioramento:

-
-
-

Data della valutazione finale, _____

il dirigente responsabile

il dipendente

A fine anno il dirigente indicherà sulla scheda, a seguito di verifiche intermedie, il livello di qualità della prestazione raggiunto.

La valutazione delle prestazioni sarà coerente, come metodologia e tempistica, rispetto al sistema di definizione e valutazione del PEG.

L'incentivazione economica avverrà sulla base delle fasce di risultato correlate al punteggio attribuito.

Ad ogni dipendente verrà consegnata copia dell'esito della valutazione nell'ambito di un colloquio con il dirigente sulla valutazione annuale. In tale circostanza dovranno essere fornite tutte le informazioni necessarie a chiarire le motivazioni specifiche della valutazione.

Articolazione del processo di valutazione

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti si articola nelle seguenti fasi:

1. Nella fase di formazione del PEG, a partire dallo schema di relazione Previsionale Programmatica resa nota a tutti i dipendenti, il Dirigente coinvolge opportunamente, in via diretta o mediante i funzionari responsabili di unità organizzative, il personale interessato, illustrando il contesto di

azione del Servizio, gli ambiti di attività ed i risultati attesi, sia relativamente alla struttura che all'apporto individuale. L'apporto individuale atteso in termini quantitativi (percentuale di tempo di lavoro) sarà quantificato preventivamente per ciascun progetto di PEG. Subito dopo l'approvazione del PEG il Dirigente responsabile del Servizio o Area convoca una riunione con tutto il personale interessato, finalizzata ad illustrare definitivamente gli obiettivi da perseguire nell'anno in corso, in relazione a quanto definito dal Piano Esecutivo di Gestione e ai relativi piani di lavoro. In tale sede il personale riceve precise indicazioni analitiche degli obiettivi e dei risultati attesi durante l'anno, risultando a quel punto definitiva anche la percentuale di tempo di lavoro preventivata per ciascun progetto di PEG .

2. A seguito della riunione , il piano dettagliato degli obiettivi da raggiungere individualmente e come unità organizzativa costituisce il quadro di riferimento per il lavoro individuale e/o collettivo. Nella fase di predisposizione del piano degli obiettivi e di definizione dei compiti e dei risultati attesi dai singoli e/o dalle unità organizzative, possono venire svolti incontri individuali e/o riunioni per concordare/illustrare gli obiettivi, stabilire tempi, verifiche, parametri e quant'altro sia opportuno per definire in modo preciso e trasparente tutti gli aspetti dei risultati da perseguire e del correlato processo di valutazione.
3. Nel corso dell'esercizio i Dirigenti prendono nota di eventuali specifici episodi dell'attività lavorativa dei singoli che evidenziano caratteristiche distintive dell'apporto individuale sia in senso positivo che negativo. Le annotazioni non rivestono carattere formale se positive, in quanto gli episodi positivi potranno eventualmente essere valorizzati nell'ambito dell'organizzazione anche come elemento di apprezzamento e stimolo. Qualora le annotazioni riflettano episodi negativi, il Dirigente dovrà comunicare direttamente all'interessato le osservazioni in merito agli scostamenti negativi rispetto ai risultati attesi ed annotare tale comunicazione sulla scheda di valutazione individuale; a seguito della comunicazione il Dirigente affronta i problemi con il dipendente interessato per raccogliere le sue valutazioni e individuare le eventuali azioni correttive e/o di supporto.
4. Il Dirigente, in rapporto all'organizzazione ed all'andamento del proprio Servizio effettuerà riunioni intermedie utili per verificare l'andamento delle prestazioni e l'esigenza di eventuali azioni di aggiustamento o di miglioramento; di tale attività deve rimanere traccia (verbale, lettera, promemoria, ecc.). Tali verifiche intermedie consentiranno al dipendente di formarsi elementi di autovalutazione, utili ai fini del colloquio finale di valutazione di cui al punto successivo.
5. Al termine dell'esercizio il Dirigente compila la scheda individuale di valutazione, individua le eventuali aree di miglioramento e gli strumenti necessari a perseguirlo, assegna i punteggi relativi ed effettua il colloquio di valutazione con ciascun dipendente, al termine del quale entrambi sottoscrivono la scheda di valutazione.

Il dirigente, pur restando il responsabile finale della valutazione, per un'analisi più dettagliata delle situazioni dei singoli uffici, può avvalersi della collaborazione dei responsabili di Unità Operativa. L'Ente garantisce che la

valutazione verrà assicurata nei confronti di tutti i dipendenti, indipendentemente da modifiche organizzative o avvicendamento dei dirigenti preposti.

Si conviene di individuare inoltre Progetti speciali di miglioramento particolarmente utili al miglioramento della mobilità:

- miglioramento del controllo di zone stradali: progetto temporaneo mirato a fare fronte alla mancanza di alcune figure di Sorveglianti Stradali necessari nella nuova configurazione in attesa delle riqualificazioni definitive (importo annuo massimo pro capite € 1.000);
- miglioramento del servizio di vigilanza stradale: progetto legato al servizio di reperibilità a compensazione della difficoltà di eseguire il servizio in affiancamento ed a coordinamento di ditta esterna (budget complessivo € 14.000);
- miglioramento ambientale di aree stradali e pertinenze connesso alla messa in sicurezza stradale: progetto legato alla realizzazione di interventi diretti e specifici, concordati con l'Amministrazione, al di fuori del normale orario di servizio (budget complessivo € 7.000);
- miglioramento della attività straordinaria di segnaletica orizzontale e verticale: progetto legato ad interventi straordinari nel campo della segnaletica (budget complessivo € 3.000).

progetti speciali (che riguardano i dipendenti della categoria D) individuati nei precedenti accordi decentrati:

- assistenza e supporto agli organi politici (3 fasce rispettivamente di € 2.400, 1.500 e 1.100);
- comunicazione e gestione dei servizi, anche integrati, offerti presso i centri per l'impiego e l'ufficio disabili con utenza particolarmente complessa (importo massimo € 500);
- coordinamento e gestione del servizio di disponibilità degli eventuali interventi di recupero della fauna selvatica protetta o di controlli effettuati su animali (gettone di € 30 notturno e € 15 diurno);
- coordinamento e gestione del servizio di disponibilità nel settore strade (importo massimo € 1.239,50);

Progressioni orizzontali

La progressione economica orizzontale consiste nell'attribuzione di un incremento retributivo permanente ed irreversibile avente valore di riconoscimento dell'acquisizione da parte del lavoratore di un più elevato livello di professionalità e quindi del miglioramento consolidato delle sue competenze e capacità individuali.

In applicazione dei criteri del contratto nazionale che prevede che il dipendente possa avere progressioni orizzontali all'interno della categoria valutando i risultati ottenuti, le prestazioni rese, l'impegno e la qualità della prestazione individuale, si adotta il seguente sistema di:

VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE DI CARRIERA ORIZZONTALE

Per l'effettuazione di tutte le progressioni orizzontali è richiesta la valutazione della qualità della prestazione individuale rilevata annualmente mediante apposte schede, e considerata per un arco temporale superiore all'anno, al fine di apprezzare anche gli aspetti di continuità dei comportamenti espressi.

L'Ente si impegna a garantire la valutazione annuale della qualità della prestazione per ogni dipendente al fine di assicurare a ciascuno la possibilità di accedere alla progressione orizzontale.

Vengono presi in considerazione e valutati l'impegno ed il risultato ottenuti, in termini di qualità della prestazione e di competenza professionale acquisita.

Il sistema di valutazione si fonda su alcuni criteri generali che si riportano al fine di definire linee guida uniformi:

- competenza professionale e capacità tecnica;
- arricchimento professionale per partecipazione a percorsi formativi, con positivi risultati conseguiti;
- rapporti con l'utenza, orientamento al cliente, e integrazione personale nell'organizzazione, nell'ottica di rispetto e valorizzazione complessiva dell'ente e della collaborazione fra tutti i colleghi;
- attenzione e sensibilità all'uso delle risorse sia strumentali che eventualmente economiche affidate e alla cura del patrimonio e delle attrezzature dell'Ente;
- capacità di rispettare i tempi previsti.

e quale ulteriore criterio valutativo per gli appartenenti alle cat. B e C:

- capacità di adattamento e flessibilità nello svolgimento dei compiti;

e per gli appartenenti alla cat. D:

- capacità di programmazione, coordinamento, controllo e leadership.

Il dirigente provvederà alla compilazione di una apposita scheda, differenziata per i dipendenti di cat. B e C e per i dipendenti di cat. D, per evidenziare la qualità della prestazione fornita e dell'arricchimento professionale raggiunto con riferimento ai comportamenti considerati.

Nell'esprimere apprezzamento e giudizio positivo sui parametri sopra indicati, il Dirigente evidenzierà comunque anche i possibili ambiti di miglioramento per l'anno successivo; mentre in caso di situazione negativa dovrà indicare le problematiche rilevate e dettagliare le motivazioni del giudizio espresso.

Per accedere alla progressione orizzontale, oltre alla positiva valutazione della prestazione, occorre essere in possesso anche dei requisiti di esperienza lavorativa, fissati come segue, per ogni passaggio:

- per il passaggio dalla posizione economica B1 alla B2: almeno 3 anni di anzianità;

- per il passaggio dalla posizione economica B2 alla B3: almeno 8 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica B3 alla B4: almeno 13 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica B4 alla B5: almeno 18 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica B5 alla B6: almeno 23 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica B6 alla B7: almeno 28 anni di anzianità;

- per il passaggio dalla posizione economica BG3 alla BG4: almeno 3 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica BG4 alla BG5: almeno 8 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica BG5 alla BG6: almeno 13 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica BG6 alla BG7: almeno 18 anni di anzianità;

- per il passaggio dalla posizione economica C1 alla C2: almeno **4** anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica C2 alla C3: almeno 9 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica C3 alla C4: almeno **14** anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica C4 alla C5: almeno **19** anni di anzianità;

- per il passaggio dalla posizione economica D1 alla D2: almeno **4** anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica D2 alla D3: almeno 10 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica D3 alla D4: almeno **16** anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica D4 alla D5: almeno **22** anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica D5 alla D6: almeno **28** anni di anzianità;

- per il passaggio dalla posizione economica DG3 alla DG4: almeno **4** anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica DG4 alla DG5: almeno 10 anni di anzianità;
- per il passaggio dalla posizione economica DG5 alla DG6: almeno **16** anni di anzianità;

Le parti concordano che il singolo dipendente che, a prescindere dall'anzianità di servizio, si renda disponibile ad una valutazione dettagliata ed ottenga, in base alla scheda di rilevazione sotto riportata, una media non inferiore a 30/36, fermo restando la necessità di conseguire punteggi mai al di sotto del 3, possa comunque accedere alla progressione orizzontale non vincolata al requisito dell'esperienza (progressioni per solo merito), nei limiti delle disponibilità annue aggiuntive sottoindicate:

€ 25.000,00 per l'anno 2007
€ 30.000,00 per l'anno 2008
€ 35.000,00 per l'anno 2009

tali importi saranno ripartiti, viste le consistenze numeriche nelle diverse categorie di assegnazione del personale e per un'equilibrata distribuzione tra le stesse, con le seguenti percentuali annue:

cat. B 25%
cat. C 25%
cat. D 50%

La disponibilità alla valutazione dettagliata espressa dal singolo dipendente vincola lo stesso per tre anni.

Per ciascuna categoria, a parità di valutazione, verrà assunto quale criterio di precedenza il maggior punteggio conseguito in una scala crescente da una valutazione minima da 1 al punteggio massimo di 6, fermo restando, come già detto, la necessità di conseguire punteggi mai al di sotto del 3. In caso di parità di punteggio verrà assunto quale criterio di precedenza il maggior numero di punteggi pari a "6" ed in subordine "5", "4" e "3".

In caso di ulteriore parità, la progressione verrà attribuita agli interessati con decorrenza 1.07, invece che 1/1 e le maggiori spese saranno detratte dal finanziamento previsto per l'anno successivo.

La sussistenza dei requisiti per la contemporanea acquisizione della progressione a seguito di esperienza professionale e di valutazione per merito della prestazione determina l'acquisizione di una sola progressione.

Metodologia per l'applicazione

L'anzianità di servizio utile ai fini del riconoscimento del requisito dell'esperienza professionale è considerata per intero se maturata nella categoria giuridica di attuale appartenenza, mentre è ridotta al 50% se maturata in categoria inferiore ad eccezione delle progressioni verticali effettuate dalla cat.A alla cat.B1, dalla cat.B1 alla cat.B3 nonché dalla cat.D1 alla cat.D3. Sono altresì esclusi dalla riduzione dell'anzianità conseguita i dipendenti che siano interessati da progressioni determinate dal CCNL.

Viene considerata l'anzianità maturata per servizi a tempo indeterminato e determinato sia presso l'Ente, sia presso altre pubbliche amministrazioni, adeguatamente documentati a cura del dipendente.

I periodi prestati all'interno dell'Ente ancorché con rapporto di lavoro atipico o in comando/distacco da Enti e Aziende private sono considerati utili nella misura di un terzo.

Per partecipare alla progressione orizzontale occorre avere almeno due anni di anzianità nella posizione economica di ultima assegnazione al momento dell'attribuzione del beneficio, fatti salvi i casi di chi sia in procinto di essere collocato a riposo per anzianità.

Fatto salvo il giudizio positivo sulla professionalità espressa, i dipendenti che verranno collocati a riposo per anzianità potranno accedere alla progressione con decorrenza 1/1 dell'anno del pensionamento.

Inoltre, quali criteri di prima applicazione, si conviene che:

1. dal 1.10.2006 verrà attribuita la progressione economica a coloro che, secondo lo schema di posizionamento sopra riportato, siano in condizione di poter acquisire almeno due progressioni, specificando che la seconda progressione verrà assegnata dal 1.01.2009,
2. dal 1.10.2007 la progressione verrà attribuita a coloro che sono in possesso dei requisiti per l'assegnazione di una sola progressione, la successiva progressione che eventualmente venga maturata nel regime transitorio potrà essere attribuita a partire dall'1/1/2010;
3. se a tali decorrenze non sono ancora intercorsi due anni dall'ultima posizione economica acquisita sia per progressione verticale che orizzontale, la prima decorrenza utile sarà l'1/1 dell'anno successivo alla maturazione del requisito;
4. tutti coloro che acquisiranno il prescritto requisito dell'esperienza di lavoro, in presenza di giudizio positivo, potranno effettivamente acquisire la progressione, sia la prima che le successive, con decorrenza 1/1 dell'anno seguente a quello di maturazione del requisito, fatto salvo l'intervallo di due anni tra una progressione e l'altra;
5. l'eventuale terza progressione per posizionamento da esperienza posseduta e valutazione verrà attribuita a decorrere dall' 1-01-2013 o essere assegnata ai dipendenti in procinto di essere collocati a riposo nell'anno del collocamento stesso.
6. l'effettuazione dell'ultima progressione in ciascuna categoria economica non potrà avvenire prima dell'1.01. 2007 per la cat. B, dell'1.01.2008 nella cat. C e dell'1.01. 2009 per la cat. D, ad eccezione sempre dei dipendenti, con giudizio positivo, in procinto di essere collocati a riposo, ai quali sarà attribuita nell'anno del collocamento stesso come sopra indicato;
7. la decorrenza delle progressioni a regime del sistema sopra indicato è fissata al 1 gennaio di ogni anno successivo alla maturazione del requisito.
8. per quanto riguarda il sistema a regime dell'attribuzione delle progressioni per merito ed esperienza, il presupposto necessario è il

conseguimento di valutazioni positive riferite agli ultimi tre anni; nella fase transitoria le valutazioni positive progressivamente assegnate rappresentano condizione sufficiente all'assegnazione delle progressioni.

A partire dall'anno 2007 al raggiungimento dell'esperienza di lavoro indicata nello schema sopra riportato e fermo restando la condizione di cui al precedente punto 3, i dipendenti acquisiranno la progressione con decorrenza dall' 1.01 dell'anno successivo a quello in cui, avendo raggiunto il prescritto requisito dell'esperienza di lavoro, e secondo gli esiti della valutazione della prestazione

Nel caso di acquisizione di progressione con la sola valutazione dettagliata, che prescinde dai requisiti di esperienza per anzianità, l'eventuale riconoscimento di una ulteriore progressione allo stesso titolo, non potrà avvenire prima che siano trascorsi due anni, compreso quello dell'ultima acquisizione.

Le parti danno atto che il sistema di progressioni orizzontali così definito, essendo oggetto di contrattazione sindacale, potrà essere modificato solo a seguito di espresso diverso accordo tra le parti stesse.

Stante la necessità di garantire ai dipendenti un'adeguata e piena conoscenza dei nuovi sistemi di valutazione si conviene che il sistema sopra definito venga applicato in via sperimentale con adeguate verifiche da compiersi nell'ultimo trimestre 2007. In fase di prima applicazione, per l'anno 2007, la scheda di valutazione per le progressioni per merito ed esperienza, sarà utilizzata per l'assegnazione delle progressioni con decorrenza 1 ottobre 2006, 1 gennaio e 1 ottobre 2007 nonché 1 gennaio 2008.

Per le progressioni per solo merito, la decorrenza viene fissata all'1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

Scheda di valutazione della qualità della prestazione individuale finalizzata alla progressione orizzontale di carriera personale di cat. B e C

anno _____

Area

Servizio

Unità Operativa

Dipendente: _____ **Cat. :** _____

<i>Parametri di valutazione:</i>	<i>Valutazione a richiesta del dipendente</i>
----------------------------------	---

- a) *competenza professionale e capacità tecnica* 1 2 3 4 5 6
- b) *arricchimento professionale per partecipazione a percorsi formativi* 1 2 3 4 5 6
- c) *capacità di adattamento e flessibilità nello svolgimento dei compiti* 1 2 3 4 5 6
- d) *rapporti con l'utenza, orientamento all'utente, integrazione personale nell'organizzazione, valorizzazione complessiva dell'ente e collaborazione con tutti i colleghi* 1 2 3 4 5 6
- e) *attenzione e sensibilità all'uso delle risorse sia strumentali che eventualmente economiche affidate e alla cura del patrimonio e delle attrezzature dell'Ente* 1 2 3 4 5 6
- f) *capacità di rispettare i tempi previsti* 1 2 3 4 5 6

Valutazione Positiva ai fini della progressione orizzontale

Ambiti di miglioramento:

.....

Valutazione Negativa ai fini della progressione orizzontale

Problematicità e motivazioni del giudizio:

.....

Firma Valutatore

Firma Valutato

Data

Scheda di valutazione della qualità della prestazione individuale finalizzata alla progressione orizzontale di carriera

personale di cat. D

anno _____

Area

Servizio
Unità Operativa

Dipendente: _____ **Cat. :** _____

<i>Parametri di valutazione:</i>	<i>Valutazione a richiesta del dipendente</i>
----------------------------------	---

a) *competenza professionale e capacità tecnica* 1 2 3 4 5 6

b) *arricchimento professionale per partecipazione a percorsi formativi* 1 2 3 4 5 6

c) *capacità di programmazione, coordinamento, controllo e leadership* 1 2 3 4 5 6

d) *attenzione e sensibilità all'uso delle risorse sia strumentali che eventualmente economiche affidate e alla cura del patrimonio e delle attrezzature dell'Ente* 1 2 3 4 5 6

e) *rapporti con l'utenza, orientamento all'utente, integrazione personale nell'organizzazione valorizzazione complessiva dell'ente e collaborazione con tutti i colleghi* 1 2 3 4 5 6

f) *capacità di rispettare i tempi previsti* 1 2 3 4 5 6

Valutazione Positiva ai fini della progressione orizzontale
Ambiti di miglioramento:

.....
.....
.....

Valutazione Negativa ai fini della progressione orizzontale

Problematicità e motivazioni del giudizio:

.....
.....

Data

percorso introduttivo del sistema di valutazione

La valutazione viene intesa come elemento di verifica della rispondenza fra gli obiettivi generali approvati dall'amministrazione e la prestazione lavorativa, nell'interesse degli utenti, nonché nel processo di riconoscimento delle capacità professionali e di valorizzazione del personale e strumento per far crescere la professionalità dei dipendenti. Tale valutazione darà origine ad attività formative utili al superamento delle difficoltà rilevate con la scheda di valutazione.

Il sistema di valutazione viene adottato con adeguata formazione dei valutatori e modalità applicative che debbono garantire trasparenza, coerenza, imparzialità ed omogeneità di giudizio nell'applicazione;

L'ente promuoverà appositi percorsi formativi in tema di valutazione rivolto sia ai valutatori che a tutti i dipendenti.

La valutazione avverrà nel rispetto del profilo professionale e relative competenze di ogni singolo dipendente. Il processo di valutazione deve essere coerente con lo strumento definito, attuando in ogni fase del processo il coinvolgimento degli operatori.

Per il lavoratore dipendente, la valutazione va intesa come legittima aspirazione ad essere giudicato in modo obiettivo e secondo criteri stabiliti, in modo da essere posto nelle condizioni, da una parte, di conoscere il giudizio che gli è stato attribuito nei comportamenti di lavoro e dall'altra, nel caso in cui non lo ritenesse congruo, di replicare portando le sue giustificazioni.

Nel corso degli incontri intermedi, ogni singolo lavoratore sarà messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale della prestazione individuale non positiva e quindi di potere così adeguare il proprio comportamento.

Il dirigente, pur restando il responsabile finale della valutazione, per un'analisi più dettagliata delle situazioni dei singoli uffici, può avvalersi della collaborazione dei responsabili di Unità Operativa;

Controversie

Valutato e valutatore hanno l'obbligo di esperire, entro 15 giorni dalla data in cui il dipendente è venuto a conoscenza della valutazione, un tentativo per sanare eventuali controversie di applicazione del sistema di valutazione, sulla base dei principi generali delle relazioni positive e della reciproca collaborazione, chiedendo eventualmente la collaborazione di un soggetto terzo, da individuarsi di comune accordo tra le parti. Entro 15 giorni dalla data

del tentativo di soluzione della controversia, sia il valutato che il valutatore, anche di comune accordo, possono ricorrere al Nucleo di Valutazione producendo una istanza scritta che evidenzi i motivi della controversia. In tali sedi il lavoratore può farsi assistere da un procuratore o rappresentante sindacale a cui aderisce o a cui conferisce mandato.

Il Nucleo Tecnico di Valutazione si pronuncerà sui ricorsi presentati entro 20 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

E' fatta salva l'impugnativa nelle forme previste dall'ordinamento vigente.

L'insorgere di eventuali contestazioni dovute al sistema sopra definito sarà oggetto di esame congiunto delle delegazioni trattanti per individuare possibili soluzioni condivise tra le parti, con la procedura dell'interpretazione autentica prevista dal CCNL.

Posizioni Organizzative

Le parti, a seguito del comune obiettivo di verificare, dopo la prima fase di applicazione, il sistema concordato per l'individuazione e la pesatura delle posizioni Organizzative, convengono sulla necessità di apportare al precedente sistema i seguenti correttivi, per le nuove posizioni da istituirsi dal 1 luglio 2007 e per quelle i cui incarichi verranno a scadere in data successiva.

Procedimento per l'individuazione delle Posizioni Organizzative:

Il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti d'Area, procederà all'analisi delle criticità e delle complessità presenti nelle diverse Aree ed alla conseguente proposta di individuazione delle Posizioni Organizzative sulla base di scelte generali di strategia organizzativa. La proposta del Direttore Generale dovrà essere motivata ed evidenziare particolarmente il diverso rilievo attribuito alla posizione all'interno della struttura di appartenenza, le nuove condizioni di autonomia organizzativa nelle quali le Posizioni Organizzative dovranno operare e le maggiori responsabilità loro attribuite.

Nella proposta di individuazione delle P.O. il Direttore Generale farà riferimento ai requisiti previsti dall'art 8 comma 1 del CCNL 1998-2001.

Di tale proposta sarà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali, con possibilità di eventuale sollecito confronto con le medesime sul tema dell'assetto organizzativo conseguente all'istituzione delle P.O.

La Giunta procederà quindi, con apposita deliberazione, ad approvare l'istituzione delle P.O.

Alle medesime verranno affidati specifici progetti di PEG in coerenza con le motivazioni che hanno portato alla creazione delle posizioni stesse le quali saranno direttamente responsabili del perseguimento dei risultati previsti dal o dai progetti di PEG assegnati, nonché della gestione delle risorse umane e delle risorse economiche in esso previste

Una volta individuate le P.O., il Nucleo Tecnico di Valutazione provvederà alla loro pesatura, al fine di determinare il valore economico di ciascuna posizione, utilizzando i seguenti criteri:

- *Complessita' delle attivita'*
 - grado di responsabilita';
 - grado di delegabilita'
- *Abilita' relazionali richieste*
- *Conoscenze richieste*
 - titoli di studio
 - titoli professionali
 - esperienza professionale
- *Adattabilita' richiesta*
 - frequenza della necessita' di informazione ed aggiornamento
 - frequenza della necessita' di modifiche operative, procedurali ed organizzative
 - frequenza della necessita' di garantire un supporto operativo ai collaboratori

Scheda per la valutazione della posizione organizzativa da utilizzare da parte del Nucleo Tecnico di Valutazione

SCHEDA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

AREA

SERVIZIO

UNITA' OPERATIVA

COMPLESSITA' DELLE ATTIVITA'

-

Attività omogenee

GRADO DI RESPONSABILITA'**RISORSE ECONOMICHE GESTITE****RISORSE UMANE**

	Organico Diretto	Organico Coordinato	
Categoria D			
Categoria C			
Categoria B			
Altro Personale (CoCoCo, comandi, distacchi, ecc.)			
TOTALE			

RISORSE STRUMENTALI

Livello di dotazione

Livello quantitativo

Alto Medio Basso

Livello qualitativo

Alto Medio Basso **GRADO DI DELEGABILITA'**Alto Medio Basso

ABILITA' RELAZIONALI

Tipologia di utenti

- Cittadini
- Imprese
- Enti Pubblici Locali
- Enti Nazionali e Regionali
- Categorie professionali e associazioni di cittadini

Problematicità di gestione del rapporto

- Alto
- Medio
- Basso

CONOSCENZE RICHIESTE

Titolo di studio richiesto

- Laurea o diploma
- Laurea
- Laurea + esperienza specifica
- Laurea + abilitazione

Esperienza professionale SI NO

ADATTABILITA' RICHIESTA

Frequenza della necessità di informazione ed aggiornamento

- Alto
- Medio
- Basso

Frequenza della necessità di modifiche operative, procedurali ed organizzative

Alto

Medio

Basso

Frequenza della necessità di garantire un supporto operativo ai collaboratori

Alto

Medio

Basso

Il Nucleo Tecnico di Valutazione proporrà quindi all'Amministrazione la graduazione delle Posizioni Organizzative ed i relativi valori di indennità di posizione .

Prima dell'adozione della delibera di approvazione da parte della Giunta Provinciale, la proposta sarà oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art.16 del CCNL 31.3.1999

Procedimento per l'individuazione dei titolari di posizioni organizzative:

Per ognuna delle Posizioni Organizzative, a seguito della definizione da parte del Nucleo Tecnico di Valutazione delle funzioni, attività, abilità relazionali e caratteristiche professionali, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, viene elaborata una scheda di sintesi contenente le caratteristiche della P.O. ed i requisiti richiesti per l'affidamento delle funzioni di titolare .

Tali schede sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali e successivamente sono portate a conoscenza dei dipendenti potenzialmente nelle condizioni di poter essere incaricati sulle posizioni organizzative.

I dipendenti interessati possono, entro 15 giorni dal ricevimento delle schede, inoltrare il proprio curriculum (concernente la competenza professionale posseduta, con riferimento agli indicatori di cui sopra), indicando la posizione ovvero le posizioni per le quali risultano disponibili all'incarico.

Il Nucleo Tecnico di Valutazione unitamente ai Dirigenti d'Area effettuerà la valutazione comparata dei curriculum pervenuti integrata da colloquio individuale e formulerà all'Amministrazione le relative proposte d'incarico.

A seguito di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali, i Dirigenti d'Area competenti conferiranno con atto scritto e motivato gli incarichi in relazione alle posizioni organizzative individuate nelle rispettive strutture,

Procedimento di valutazione delle prestazioni rese dai titolari di P.O.

La valutazione delle prestazioni rese dai titoli di P.O. verrà effettuata dai Dirigenti d'Area, sentiti i Dirigenti di Servizio eventualmente interessati, unitamente al Nucleo Tecnico di Valutazione.

La valutazione verrà effettuata entro il 1° semestre dell'anno successivo al periodo di riferimento

Fermo restando il limite stabilito dal Contratto Collettivo per la quantificazione della retribuzione di risultato (massimo 25% dell'indennità di posizione), la valutazione delle prestazioni rese dagli incaricati di Posizione Organizzativa avverrà prendendo in esame i seguenti 3 parametri per la valutazione dei risultati :

1. grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
2. qualità tecnica e relazionale dell'apporto individuale del funzionario
3. capacità di gestire e motivare le risorse umane

a tali parametri viene attribuito uno specifico peso quantificabile come segue:

1. realizzazione dei Progetti del PEG, comprendente non solo i piani e le attività ordinarie, ma soprattutto le attività correlate al miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi. 60%
 2. qualità della prestazione 20% (40% per posizioni a cui non sono assegnate risorse umane)
 3. gestione delle risorse umane 20% (0% per posizioni a cui non sono assegnate risorse umane)
- Il valutatore, nell'effettuare la valutazione da comunicare al Nucleo Tecnico, previo confronto con l'incaricato di P.O. interessato, inserirà un valore (da 0 al 100%) a ciascuno dei tre parametri. Tale valore sarà moltiplicato per il peso del parametro e il totale del risultato per ciascun parametro formerà la percentuale di attribuzione del risultato.

Nel caso di valutazione non positiva o di revoca anticipata dell'incarico, si attuano le procedure previste dal CCNL.

Degli esiti della valutazione annuale viene data informazione alle Organizzazioni Sindacali

Indennità

Indennità di disagio

L'indennità di disagio è stata negli anni attribuita, nel rispetto della normativa contrattuale, a categorie di personale che nell'espletamento della propria attività sono esposte a condizioni più gravose rispetto alle normali prestazioni di lavoro. Per definire le condizioni di disagio sono state assunte le seguenti

macro tipologie che anche combinate tra loro, hanno consentito di individuare situazioni di lavoro disagiato:

- 1) l'articolazione particolare dell'orario di lavoro;
- 2) l'esposizione a particolari condizioni climatiche
- 3) l'esposizione a particolari condizioni ambientali

Alla luce di questa premessa è stata effettuata una puntuale analisi su ogni servizio tesa a riesaminare la situazione complessiva delle particolari condizioni di lavoro esistenti nell'Ente da remunerarsi con tale indennità.

A seguito dell'analisi condotta anche con l'ausilio dei Dirigenti interessati, non sono emerse altre tipologie di lavoro per le quali si possa identificare una situazione di disagio oltre a quelle già precedentemente definite secondo i criteri sopra riportati.

Si concorda quindi che l'indennità in oggetto viene attribuita ai lavoratori delle categorie B e C con le seguenti modalità :

A

guardia/custode parco (tipologie 1/2/3);
operatore addetto ai Servizi generali presso la sede centrale e Palazzo Magnani (tipologie 1/3);

B

centralinista (tipologie 1/3),

C

lavoratori svolgenti attività di segreteria fiduciaria, che si trovino in situazione di oggettivo disagio (tipologie 1/3) in quanto la loro attività sia connotata dai seguenti requisiti:

- Rapporto fiduciario diretto con Presidente della Giunta e del Consiglio, Assessore, Gruppi Consiliari e Direttore Generale.
- Legame tra orario effettivo di lavoro e esigenze altamente variabili dell'attività dell'ufficio.
- Disagio dovuto alla difficoltà di programmazione dell'orario, dei recuperi e delle ferie.
- Necessità di competenza e riservatezza sulle materie oggetto dell'attività.
- Capacità relazionali complesse nell' interfaccia con gli altri Organi, Autorità, Istituzioni ed associazioni professionalmente qualificate.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di disagio alle figure in parola, si confermano le 3 fasce di disagio già individuate con i precedenti accordi denominate alto, medio e basso sulla base dei seguenti 3 criteri atti a quantificare il disagio effettivamente sopportato:

- 1) Quantità di tempo lavoro dedicato alle attività ragione del disagio
- 2) Grado di legame tra orario effettivo di lavoro e impegni anche non programmati dell'attività assegnata

3) Grado di autonomia nella programmazione della attività e della presenza.
Le indennità in oggetto verranno erogate sulla base dei giorni di effettiva presenza sul posto di lavoro, senza franchigie o altre esclusioni, e verranno inoltre ridotte proporzionalmente in caso di part-time.

La collocazione del personale interessato nelle varie fasce sarà effettuata dal dirigente dando comunicazione alle OO.SS. delle quote attribuite.

D

Per la particolare complessità delle relazioni col pubblico e per le caratteristiche dell'utenza, non riscontrabili in altre strutture dell'Ente ai dipendenti di Cat. B e C in servizio presso i Centri per l'impiego, e presso lo Sportello Disabili del Servizio Politiche del Lavoro, ivi compreso l'Operatore addetto ai Servizi Generali assegnato al Servizio stesso (tipologia 3).

Tale indennità è da rapportare ai giorni lavorabili e da ridurre in proporzione alle giornate di assenza effettuate a qualsiasi titolo (32 giorni di ferie, permessi, malattie, ecc.) e riparametrati in caso di part-time.

Il personale a tempo determinato, come per il compenso di produttività collettiva, non percepisce il compenso in oggetto se ha prestato servizio per meno di 90 giorni lavorativi.

E

addetti al Servizio Strade (tipologie 1/2) l'indennità per compensare la disponibilità a svolgere, in orari che siano funzionali al servizio, sia le prestazioni connesse all'appalto del servizio sgombrò neve, sia quelle connesse ai lavori di manutenzione delle rete stradale svolti direttamente dalla Provincia o a mezzo delle ditte appaltatrici.

I valori della indennità in oggetto, differenziati per Sorveglianti Stradali, Capisquadra ed Operai Stradali Specializzati sono confermati negli importi già concordati negli anni precedenti.

Restano inoltre invariate le condizioni stabilite per la corresponsione della indennità stabilite con l'accordo firmato in data 8.11.2000, fatta salva la durata che viene stabilita in anni 5 (nel 2002), tacitamente rinnovabile di anno in anno, qualora non sia pervenuta formale disdetta entro sei mesi dalla scadenza. Si conviene che le indennità oggetto del presente accordo potranno essere adeguate alla scadenza unicamente in presenza di significativi aumenti della rete stradale di competenza, o di incremento degli investimenti effettuati dall'Ente per lavori di manutenzione, o per nuove modalità del servizio sgombrò neve che richiedano al personale prestazioni ulteriori e di maggiore responsabilità rispetto alle attuali.

Si precisa altresì che le prestazioni oggetto del presente accordo potranno essere sospese dal personale dipendente in ragione di rivendicazioni di qualunque genere, unicamente con un preavviso di mesi 6, fatto salvo il caso di sciopero: la mancata prestazione, sia riferita alla disponibilità al servizio sgombrò neve che al servizio estivo di ausilio alle ditte esterne, comporterà una decurtazione del compenso per disagio pari a quella prevista nell'accordo iniziale per l'assenza dal servizio.

F

agli operai svolgenti funzione di capisquadra è riconosciuta una indennità di disagio (tipologia 1/2/3) per l'effettuazione di tali prestazioni. Per l'individuazione di tali figure si farà riferimento alle segnalazioni dei responsabili di reparto: si evidenzia che il compenso massimo attribuibile verrà suddiviso per i mesi di effettivo esercizio della funzione nel caso più persone nel corso dell'anno si siano alternate nel ruolo.

G

dipendenti partecipanti al servizio di disponibilità agli interventi di recupero notturno della fauna selvatica protetta (gettone di € 30,00 per ogni recupero certificato) o al controllo da effettuarsi su animali (gettone di € 15,00 per intervento effettivamente svolto);

Le parti convengono che il valore annuo lordo delle indennità di disagio previste per i dipendenti richiamati ai punti A, B, D, F viene fissato, a partire dal primo gennaio 2007, in euro 500

Indennità per specifiche responsabilità

A seguito di verifica delle attuali modalità di corresponsione dell'indennità per particolari responsabilità, si ritiene di attribuire le predette indennità alle seguenti categorie di dipendenti:

- a. Sorveglianti Stradali in ragione del coordinamento di squadre operai: valore dell'indennità annua lorda € 850;
- b. In conseguenza della riorganizzazione del settore strade: capisquadra individuati secondo le nuove modalità per il ruolo di coordinamento delle squadre di lavoro: 650€ ;
- c. Responsabili di Unità Operativa, in ragione della particolare responsabilità loro attribuita sia per la gestione di personale che per la titolarità di procedimenti.

Le Unità Operative vengono differenziate ai fini dell'attribuzione dell'indennità in oggetto utilizzando i criteri sotto riportati, a cui sono correlati specifici punteggi. Il valore dell'indennità annua lorda viene rapportato a tali fasce di punteggio corrispondenti.

La quota di € 516,46 precedentemente attribuita a titolo di indennità per particolari responsabilità alla categoria D, comporterà una maggiorazione, del medesimo importo, della quota spettante a titolo di produttività collettiva all'intera cat. D.

Criteri per differenziazione delle Unità Operative in fasce

1. Collocazione della struttura: posizione in staff a Dirigenti d'Area o posizione all'interno di Servizio;
2. Responsabilità gestionali: risorse assegnate: economiche /umane/ strumentali;
3. Complessità organizzativa: grado di delegabilità delle attività / abilità relazionali/ conoscenze richieste/ grado di adattabilità richiesto;

Fasce di punteggio	indennità
da 30 a 42	€ 1.000
da 21 a 29	€ 850
da 20 a 11	€ 650

Le indennità in esame verranno applicate contestualmente alla prima revisione della struttura organizzativa e comunque entro giugno 2007 .

In merito alle indennità, le parti concordano che a fine 2007, verrà effettuata un'analisi della situazione aziendale per procedere ad una verifica per accertare la corrispondenza tra condizioni presenti e le indennità erogate e riconoscere eventuali situazioni nel frattempo modificatasi.

Piano occupazionale, riqualificazioni e Progressioni Verticali

In merito alla definizione del piano occupazionale, delle riqualificazioni e delle progressioni verticali, le parti concordano sulla ripresa del confronto entro 60 giorni successivi all'approvazione della finanziaria 2007.

Mobilità interna

In considerazione delle richieste a suo tempo presentate in piattaforma, le parti si impegnano a rivedere gli accordi aziendali esistenti in tema di mobilità interna ed esterna .

Assemblee sindacali

Fatte salve le prerogative in tema di libertà sindacali e di riunione in orario di lavoro in applicazione delle norme vigenti e del CCNL, l'Amministrazione fornirà a proprio carico idonei locali interni od esterni per lo svolgimento delle assemblee.

Mensa

Entro il 31.12.07 le parti si incontreranno per discutere l'adeguamento del valore del buono pasto che avrà decorrenza dal 01.01.08.

Politiche sulla qualità dell'aria e la mobilità sostenibile

L'Amministrazione Provinciale al fine di affrontare problematiche inerenti l'emergenza traffico e conseguire risultati per il miglioramento della qualità dell'aria si impegna, entro 90 giorni, a studiare e proporre soluzioni tese ad incentivare l'uso dei mezzi di trasporto pubblico o comunque alternativi all'utilizzo dell'automezzo proprio.

Telelavoro

Al fine di garantire alla P.A. la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di uno strumento di flessibilità lavorativa, assicurare ai lavoratori la scelta di una diversa prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori, le parti costituiranno apposita commissione paritetica per la definizione di progetti sperimentali di lavoro a distanza.

E-learning e formazione

Al fine di incentivare l'aggiornamento e l'autoapprendimento anche con nuove opzioni formative e nuove tecnologie a supporto della formazione, l'Amministrazione si impegna ad introdurre la metodologia e-learning. Inizialmente, a partire dall'anno 2007, sarà prevista una fase sperimentale con alcuni progetti pilota.

Durata dell'accordo

Il presente accordo scade il 31.12.08, tutti gli istituti contrattuali rimarranno ugualmente in vigore e non potranno essere dismessi fino a nuove intese tra le parti.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto decentrato rimangono in vigore i precedenti accordi e contratti.

firmato: per la Provincia di Reggio Emilia:

dott. Vincenzo Stalteri - Presidente della delegazione trattante

ing. Francesco Capuano

dott.ssa Paola Pancioli

per l'R.S.U. :

Aleotti Alessandro, Piga Valentino, Giuseppe Coloretti, Corradini Claudio, Luca

Bonvicini, Stefano Viani, Maurizio Menozzi, Gianluca Casoli

Rosa Ruffini, Lucia Fontanili

per le Organizzazioni Sindacali:

Adelmo Lasagni - Francesco Barchi - Massimo Romei - CISL FPS

Giovanni Trisolini - Giampiero Raineri CGIL FP

Marco Gagliardi - DICCAP/SULPM

Calcolo fondo art. 31 nuovo CCNL per l'anno 2006

Allegato A

Art.31 comma 2

art.14 c.4 CCNL 1/4/99	risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario (3% del fondo '99= £. 219.508.748)	3.401,00	
art.15 CCNL 1/04/1999	lettera a) importi di cui all'art.31 comma 2, lettere b), c), d), e) CCNL 6/7/1995	403.936,88	L. 219.500.000 (straordinari 1998)/ n. dipendenti in servizio nel 1998 x 16 APO
	quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art.31 comma 2 , per il personale incaricato di P.O. totale: 408.087,44	4.150,56	
	lettera g) Led 1999	62.377,03	
comma 1	lettera h) indennità di coordinamento £. 1.500.000 anno '98	37.959,58	
	lettera j) 0,52% monte salari 97 lettera l) per personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione di processi di decentramento e delega funzioni	38.107,15 190.767,85	
comma 5	incremento stabile della dotazione organica fino all'anno 2005	374.936,16	
comma 5	incremento stabile della dotazione organica anno 2006	0,00	
art.4 CCNL 5/10/2001			
comma 1	1,1% monte salari 1999 (dato da conto annuale)	82.050,71	
comma 2	importo annuo della retr. di anzianità del personale cessato dal 1/1/00	81.894,27	IMPORTO RICALCOLATO PER IL 2006
	Art.32 CCNL 22/1/2004		
comma 1	0,62 monte salari 2001	45.712,72	
comma 2	0,50 monte salari 2001 per Enti Locali	36.865,10	
comma 7	0,20 monte salari 2001 (alte professionalità)		
	Nuovo CCNL 9/5/2006- art.4		
comma 1	0,5 monte salari 2003	46.383,04	
	TOTALE PARTE STABILE (Art.31 c. 2)	1.408.542,05	
Art.31 comma 3			
art.15 CCNL 1/4/1999 comma 1	lettera e)	57.781,25	IMPORTO RICALCOLATO PER IL 2006

	risparmi dei part-time		
	lettera k)	0,00	conteggiate a parte perché riguardanti solo alcuni dipendenti
	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni		
	lettera m)	0,00	
	risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14 per gli anni successivi al 2000		
comma 2	fino al massimo del 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota dei dirigenti (monte salari 1997= £. 14.189.563.272)	87.939,57	considerato l'1,2% del monte salari 1997
comma 5 art.15 1/4/99	incremento per attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione fino all'anno 2005	190.423,10	
comma 5 art.15 1/4/99	incremento per attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione dall'anno 2006	70.377,77	
	Nuovo CCNL 9/5/2006- art.4		
comma 2	0,7 monte salari 2003	64.936,25	
	TOTALE PARTE VARIABILE (Art.31 c. 3)	471.457,94	
	FONDO 2006	1.880.000,00	
	ECONOMIA DEL 2005	230.668,10	
	TOTALE GENERALE FONDO 2006	2.110.668,09	

**SCHEMA RIEPILOGATIVO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE
PER IL SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2006**

Allegato B

Incremento Economico		580.000,00
indennità di coordinam. Ex 8 [^] q.f.		20.000,00
ind. Di posizione e risultato (APO)		230.000,00
indennità di rischio		30.000,00
maggiorazioni orarie		15.000,00
reperibilità		45.000,00
disagio neve		110.000,00
disagio		50.000,00
turno vigili		40.000,00
indennità di COMPARTO		230.000,00
maneggio valori		200,00
indennità particolari responsabilità		130.000,00
produttività collettiva		500.000,00
progetti speciali produttività		20.000,00
aumento contrattuale biennio economico 2006/7		15.342,00
SPESA TOTALE		2.015.542,00
importo fondo		1.880.000,00
economia 2005		230.668,10
totale		2.110.668,10
spesa presunta		2.015.542,00
economia da destinare al 2007		95.126,10

NOTA A VERBALE FP-CGIL FPS-CISL RSU

Nel giudicare complessivamente positiva l'intesa raggiunta, per le parti dell'accordo difformi dalla piattaforma originale presentata, le OOSS FP-CGIL FPS-CISL e le RSU nel sottolinearne la validità dei principi e contenuti, esprimono rammarico per il mancato recepimento di alcune parti, ribadendo la volontà di conseguire tali risultati nello sviluppo delle trattative future.

Le OOSS FP-CGIL FPS-CISL e le RSU nel ribadire altresì l'esigenza di garantire corretta applicazione agli istituti concordati ritengono che la mancata applicazione delle modalità e procedure indicate nell'intesa non deve comportare alcuna decurtazione con particolare riferimento agli incentivi di produttività e progressioni orizzontali.

Firmato:

Giampiero Raineri - Giovanni Trisolini CGIL FP

Adelmo Lasagni - Francesco Barchi - Massimo Romei - CISL FPS

Aleotti Alessandro, Piga Valentino, Giuseppe Coloretti, Corradini Claudio, Luca Bonvicini, Stefano Viani, Maurizio Menozzi, Gianluca Casoli
Lucia Fontanili

NOTA A VERBALE Di.C.C.A.P./S.U.L.P.M.

Per ciò che concerne le indennità di disagio, codesta O.S. lamenta la disparità con cui vengono valutate le attività degli Operatori della Polizia Provinciale. tali attività rientrano infatti tra le tipologie di lavoro disagiato contemplate nell'accordo, ma ad esse non corrisponde la conseguente attribuzione economica.

RE 22/12/06

f.to

Gagliardi Marco

Nota a verbale CGIL-CISL- RSU

In merito alla posizione espressa dal DICCAP, le scriventi organizzazioni e RSU precisano che tale richiesta non era inclusa nella piattaforma condivisa da tutti i lavoratori inclusi quelli del settore citato nella nota in questione.

F.to

Casoli Gianluca

Corradini Claudio

Coloretti Giuseppe

Fontanili Lucia

Adelmo Lasagni FPS CISL

Giampiero Raineri FP CGIL

LA PRESIDENTE
F.to MASINI SONIA

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to STALTERI VINCENZO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi degli artt. 124 e 125 del D. Lgs. n. 267/2000 si certifica che copia della presente deliberazione è affissa all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi, con contestuale trasmissione del relativo elenco ai capigruppo consiliari, dal 31/01/2007

Reggio Emilia, 31/01/2007

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to STALTERI VINCENZO

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000 il 16/01/2007

Reggio Emilia, 31/01/2007

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to STALTERI VINCENZO

Il presente estratto è conforme all'originale.
Reggio Emilia,

IL SEGRETARIO GENERALE
STALTERI VINCENZO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 il 11/02/2007

Reggio Emilia, 16/02/2007

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to STALTERI VINCENZO

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000 si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal 31/01/2007 al 15/02/2007

Reggio Emilia, 16/02/2007

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to STALTERI VINCENZO