

PROVINCIA DI AREZZO

L'anno 2003, il giorno 6 giugno, presso la sede della Provincia di Arezzo, Piazza della Libertà n. 3, sono presenti:

.....
i quali concordano e sottoscrivono quanto segue relativamente alla costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Art. 1. Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

- Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane relativo all'anno 2003 - costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1998-2001 - è pari all'ammontare di euro 1.468.034,76 - come indicato nell'allegato A) - parte integrante e sostanziale del presente contratto.

- Le parti si riservano di valutare, dopo l'approvazione del consuntivo, in relazione ai parametri virtuosi come definiti con il contratto decentrato integrativo sottoscritto il 25.11.2002, eventuali risorse aggiuntive nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle disposizioni di legge vigenti, finalizzate anche al riconoscimento di ulteriori specifici progetti-obiettivo proposti dall'Amministrazione. Ulteriori incrementi derivanti dal rinnovo del contratto nazionale verranno riconosciuti nei modi e nei tempi previsti dal contratto stesso.

Art. 2. Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

- Il fondo anzidetto viene destinato - ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1998-2001 al finanziamento:

- della produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi;
- della progressione economica orizzontale;
- della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati delle aree delle posizioni organizzative;
- dell'organizzazione del lavoro: disagio; turni; reperibilità; maneggio valori, ecc.; responsabilità categorie B e C; responsabilità categoria D.

- Sull'ammontare complessivo del fondo in oggetto come sopra costituito viene imputato in via prioritaria quanto segue e con le seguenti modalità:

a) euro 67.883,00 quale somma destinata ai pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario, da utilizzare secondo le modalità stabilite con deliberazione di Giunta Provinciale;

b) conferma della somma di euro 61.087,00 per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno delle categorie A,B e C - ex art. 17, comma 2', lett. e) del CCNL 1.4.1999 (secondo le modalità stabilite nel precedente contratto decentrato anno 2001), nonché dell'indennità per maneggio valori secondo i seguenti criteri:

- per maneggio valori annuo da 50.000 a 150.000 euro: indennità giornaliera pari a 0,52;
- per maneggio valori annuo da 150.000 a 300.000 euro: indennità giornaliera pari a 1,032;
- per maneggio valori annuo di oltre 300.000 euro: indennità giornaliera pari a 1,55;

c) conferma della somma destinata alla corresponsione del livello economico differenziato, pari a euro 54.663,71;

d) conferma della somma necessaria alla corresponsione alle cat. D3 dell' indennità di cui all'art. 37, comma 4' del CCNL 6.7.1995, pari a euro 26.166,96;

e) euro 240.824,40 destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

f) destinazione della somma di euro 92.387,00 per finanziare le posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato);

g) euro 204.000,00 per il compenso del progetto di "pronto intervento" sulle strade, da riconoscere secondo i criteri dello specifico accordo decentrato;

h) la somma di euro 721.022,69 quale fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo i seguenti criteri:

- 1) destinazione di complessivi euro 52.000,00 a titolo di compenso delle particolari posizioni di lavoro e responsabilità (ex art. 17, comma 2', lett. f) del CCNL 1.4.1999) riconosciute a tutti i dipendenti iscritti alla categoria D3/D4/D5 - nella misura individuale di euro 516 ed ai dipendenti iscritti alla categoria D1/D2/D3 - nella misura individuale di euro 360, da corrispondere mensilmente con decorrenza 1 agosto unitamente al conguaglio per il periodo 1.1-31.7.
- 2) la restante somma di euro 669.022,69 secondo le modalità stabilite nei successivi articoli.

Art. 3. Destinazione risorse per il miglioramento dei servizi e la produttività.

- Le risorse di cui al precedente art. 2, lett. h), punto 2), da assegnare al fondo per remunerare il miglioramento dei servizi e la produttività, derivano dalla differenza tra il totale delle risorse complessive di cui all'art.15 del CCNL del 1/4/1999, stabilite per l'anno relativo e tutti gli altri fondi destinati a remunerare gli istituti contrattuali come sopra indicati.

- Il fondo attuale di euro 669.022,69 viene ripartito in due parti come segue:

- a) il 50% della somma di cui sopra, depurata dei risparmi intervenuti rispetto all'anno 2002 per la retribuzione del LED, della indennità di funzione per la Cat. D3/D5 e delle progressioni orizzontali, pari a euro 40.387,91, per un totale di euro 314.317,39, sarà riconosciuto in base alla valutazione sui risultati conseguiti da ciascun Servizio/Ufficio. Tale valutazione collettiva sarà annuale con la seguente parametrizzazione: Cat. A 1,0 - Cat. B1 1,1 - Cat. B3 1,2 - Cat. C 1,3 - Cat. D1 1,4 - Cat. D3 1,5;
- b) il restante 50%, pari a euro 314.317,39, aumentato dei risparmi di cui sopra pari a euro 40.387,91, per un totale di euro 354.705,30, verrà utilizzato come segue:
 - euro 248.293,00 (pari al 70%) come elemento base produttività, nella misura di euro 516,00 annui per ciascun dipendente, rapportati in maniera percentualmente equivalente alla retribuzione fissa in godimento per ciascun periodo di paga;
 - euro 106.412,30, a titolo di produttività individuale, sulla base della valutazione della prestazione lavorativa del dipendente fatta dal dirigente di Servizio/responsabile dell'Ufficio e in maniera percentualmente equivalente alla retribuzione fissa in godimento per ciascun periodo.

Art. 4. Fondo collegato ai risultati conseguiti da ciascun Servizio/ Ufficio

- Il compenso individuale da pagare ad ogni dipendente a tale titolo, come indicato nell'art. 3, comma 2', lett. a) del presente contratto, viene calcolato dividendo l'importo totale delle risorse destinate al fondo di che trattasi per il numero dei dipendenti stessi e calcolato in base alla rispettiva categoria economica di appartenenza.

Assegnazione di compiti ed obiettivi.

- All'inizio di ogni esercizio, dopo l'approvazione del Bilancio, del PEG e degli altri documenti programmatici previsti dalla normativa vigente, si provvede ad assegnare ai singoli responsabili (dirigenti, incaricati di posizione organizzativa) i compiti e gli obiettivi da conseguire nell'esercizio stesso dal Servizio/Ufficio, comprensivi sia dell'attività corrente sia dell'attività che l'Amministrazione intende promuovere nell'ambito delle proprie facoltà d'indirizzo.

- Ogni responsabile verifica con l'Amministrazione le risorse finanziarie e umane assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmati.

- Trascorsi 15 giorni dell'indicazione degli stessi (PEG o altra indicazione specifica) senza riserva da parte del responsabile, il quale avrà intanto provveduto a sua volta a comunicare ai propri collaboratori i compiti e gli obiettivi stabiliti per Servizio/Ufficio e questi avranno potuto presentare suggerimenti od osservazioni in merito, gli obiettivi si intendono assegnati per il periodo considerato.

- E' in facoltà del dirigente, in relazione anche delle dimensioni del Servizio/Ufficio considerato, suddividere il personale del Servizio/Ufficio medesimo in gruppi di lavoro ai quali correlare parte dei compiti ed obiettivi assegnati.

- I responsabili dei Servizi/Uffici durante l'anno effettueranno tutte le verifiche che riterranno necessarie allo scopo di conseguire il massimo risultato possibile e di tali interventi il responsabile ne conserverà traccia per le successive fasi valutative.

- La Giunta Provinciale, nell'assegnazione delle somme, potrà graduare le risorse in base a singoli obiettivi e/o Servizi-Uffici aumentando la quota pro-capite fino ad un massimo del 1,1 con una corrispondente riduzione fino ad un massimo dello 0,90.

La valutazione dei risultati.

- La valutazione dei risultati raggiunti collettivamente da parte del Servizio/Ufficio sarà fatta alla fine di ogni anno. Il processo di valutazione dovrà tener conto:

- della necessità di un processo condotto con sistemi e criteri omogenei;
- del parere espresso dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni presentate dai responsabili;
- della possibilità delle varie parti (Amministrazione, responsabili, dipendenti) di poter esprimere tempestivamente chiarimenti e osservazioni;
- di stabilire tempi certi per le varie fasi del procedimento.

- Entro il termine di trenta giorni dalla fine dell'esercizio sarà effettuata una relazione da parte del responsabile del Servizio/Ufficio sui risultati.

- Tale relazione sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione perché questo provveda ad esprimere un parere sul grado di risultato raggiunto nel suo complesso dal Servizio/Ufficio, secondo la graduazione sotto indicata e che - una volta riconosciuto dalla Giunta Provinciale in via definitiva - darà diritto al corrispondente valore del fondo assegnato:

A	40
B	70
C	85
D	100

- Il Nucleo di Valutazione e la Giunta Provinciale, rispettivamente per esprimere un parere e per stabilire in via definitiva la graduazione di risultato raggiunto, dovranno tenere conto, oltre che delle relazioni sopra individuate, dei seguenti parametri:

- percentuale di obiettivi raggiunti su quelli assegnati;
- corrispondenza delle risorse finanziarie e umane impiegate a fine esercizio in relazione con quelle assegnate;
- influenza di eventi non previsti o non prevedibili che possono avere influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- Copia della relazione dei responsabili sarà contestualmente trasmessa alla RSU dell'Ente, la quale avrà 10 giorni di tempo dal momento del ricevimento per chiedere chiarimenti o presentare osservazioni sia al dirigente che al Nucleo di Valutazione.

Trascorsi i sopra detti 10 giorni senza alcuna richiesta di chiarimenti od osservazioni, il Nucleo di Valutazione procederà ad emettere il proprio parere.

- Altrimenti ricevute richieste di chiarimenti o di osservazioni da parte della RSU, il Nucleo di Valutazione provvederà ad emettere il proprio parere entro i successivi 10 giorni.

- La Giunta Provinciale, preso atto del parere espresso dal Nucleo di Valutazione, provvede ad emettere il giudizio definitivo e ad attribuire il corrispondente valore economico secondo i parametri sopra indicati.

- Qualora per due anni consecutivi un Servizio/Ufficio dovesse raggiungere un risultato che sia collocato nelle due posizioni A o B (due A, due B, un A e un B), dovrà essere sottoposto a verifica l'incarico di responsabilità dello stesso Servizio/Ufficio da parte dell'Amministrazione, secondo le norme contrattuali e regolamentari.

- Qualora in uno o più dei Servizi/Uffici sia applicata a titolo di produttività collettiva la quota di cui alla lettera A della tabella di graduazione sopra definita, le risorse non attribuite per la parte che le differenzia dalla quota B sono trasferite per il 50% del loro ammontare in aggiunta alla quota relativa alla produttività individuale dello stesso Servizio/Ufficio allo scopo di incrementare le risorse disponibili per meglio apprezzare le differenze tra gli apporti.

- La quota che residua dopo applicata la suddetta disposizione sarà portata in aumento nel fondo dell'anno successivo per il medesimo istituto.

- Le parti concordano che in via transitoria - relativamente all'anno 2003 - il fondo in questione sia collegato alla realizzazione di specifici progetti-obiettivo individuati dalla

dirigenza, sottoposti al parere preventivo del Nucleo di Valutazione ed approvati dall'Amministrazione con atto di Giunta Provinciale; in tale sede l'Amministrazione potrà graduare le risorse per l'incentivo della produttività aumentando la quota pro capite fino ad un massimo del 1,2 con una corrispondente riduzione fino ad un massimo dello 0,80.

Art. 5. Fondo collegato alla prestazione individuale

- La parte di fondo di cui all'art. 3, comma 2', lett. b) del presente contratto per la cifra ammontante a euro 106.412,30 viene riconosciuta in misura uguale per tutti ed in seguito a valutazione da parte del responsabile del Servizio/Ufficio della prestazione lavorativa del singolo dipendente.

- Per prestazione si intende il contributo fattivo, osservabile e registrabile, di un determinato soggetto nell'ambito dell'espletamento operativo del proprio ruolo in un periodo di tempo predeterminato.

- La prestazione va valutata non in astratto, ma inserita nel contesto organizzativo.

- Oggetto di valutazione sono le prestazioni fornite e le modalità poste in essere per ottenerle; la valutazione non è orientata alla persona o alle sue caratteristiche personali, ma ai "risultati" ottenuti da quel soggetto ed alle caratteristiche comportamentali messe in gioco per ottenerli.

- Obiettivi della valutazione:

- 1) esaminare il lavoro svolto e valutare le prestazioni fornite;
- 2) migliorare le prestazioni del personale e favorire la crescita professionale;
- 3) pianificare il lavoro da svolgere e coinvolgere il dipendente sulle attese dell'Ente verso il ruolo dal medesimo ricoperto;
- 4) disporre di informazioni per la gestione delle risorse umane e favorire l'adozione di iniziative tese a migliorare le prestazioni in futuro;
- 5) consentire il riconoscimento di parte del trattamento accessorio di cui al presente contratto secondo una metodologia di valutazione delle prestazioni del dipendente.

- L'azione valutativa sarà preceduta da:

- 1) raccolta dati ed informazioni relative ai compiti assegnati;
- 2) verifica delle responsabilità connesse alla posizione ricoperta;
- 3) analisi e verifica dei risultati ottenuti e dei comportamenti posti in essere per ottenerli.

- Il sistema di valutazione per l'erogazione della produttività individuale si articola nei seguenti elementi valutativi:

- 1) **ASSIDUITA' E PUNTUALITA' NELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 1) **GRADO DI PRECISIONE DEL PRODOTTO**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 3) **GRADO DI ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 4) **INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 5) **GRADO DI RAZIONALIZZAZIONE E SNELLIMENTO DEI PROCEDIMENTI**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 6) **ORIENTAMENTO AL SERVIZIO ED ALLA COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI ED IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 7) **CAPACITA' DI GESTIRE IL LAVORO IN AUTONOMIA ANCHE DI FRONTE AD IMPREVISTI**
Valutazione complessiva: da 1 a 10
- 8) **RAPPORTI CON L'UTENZA**

Valutazione complessiva: da 1 a 10

Valutazione - giudizio - contraddittorio

- La valutazione viene espressa semestralmente entro il giorno dieci del mese successivo alla scadenza del periodo di riferimento; valutazioni con punteggi inferiori ai 7/10 devono essere comunque precedute da comunicazioni scritte da parte del Responsabile del Servizio/Ufficio di appartenenza, ognuna delle quali può comportare un'ulteriore riduzione per un massimo di punti 1 e deve contenere le motivazioni e - ove possibile - riferimenti a fatti ed eventi identificati.

- Il dipendente può esprimere le proprie opinioni sulla valutazione ricevuta.

- Sulle osservazioni si esprime il Nucleo di Valutazione, che emette un parere entro i successivi 20 giorni.

- Il giudizio definitivo resta di competenza del responsabile del Servizio/Ufficio.

- Qualora il responsabile del Servizio/Ufficio non ottemperi entro il termine sopra indicato (10 gg.) a formulare la valutazione dei propri collaboratori, è prevista la riduzione del 10% della retribuzione di risultato attinente al criterio "comportamento organizzativo"; per ritardo superiore a 10 gg. e inferiore a 30gg. tale riduzione ammonta al 30%, per ulteriori ritardi, è prevista la riduzione del 100%.

- In via transitoria per l'anno 2003 si concorda di fissare il termine per la presentazione delle valutazioni relative al 1° semestre alla data del 10 settembre 2003.

Effetti economici della valutazione e della metodologia.

- La valutazione fino a punti 44 comporta un riconoscimento della somma pari allo 0,7

- La valutazione da 45 a 56 punti comporta un riconoscimento della somma pari allo 0,8

- La valutazione da 57 a 68 punti comporta un riconoscimento della somma pari allo 0,9

- La valutazione da 69 ad 80 punti comporta un riconoscimento della somma pari all'intero.

- Le risorse complessivamente non attribuite saranno portate in aumento dello stesso fondo per l'anno successivo.

Art. 6 - Presenza in servizio

Il riconoscimento dei compensi di produttività di cui all'art. 4 del presente accordo è subordinato a una presenza in servizio non inferiore a mesi 3 nel corso dell'anno. Il compenso di cui all'art. 5 non viene attribuito per periodi di servizio inferiori a giorni 30.