

PROVINCIA DI AREZZO

Contratto decentrato integrativo - 2002-2005

Letto, confermato, sottoscritto

Arezzo, 29.11.2004

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione della Provincia di Arezzo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato (per quanto compatibile con le disposizioni vigenti).

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

3. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

ART. 2- CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

FINANZIARIE (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

2. Per l'anno 2004 sono costituite dall'all. A) (relazione, costituzione e destinazione fondo). Si dà atto che le cifre previste nell'allegato relativo alla destinazione del fondo sono in ogni caso subordinate alla verifica della costituzione del fondo medesimo.

3. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31, comma 2), che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31, comma 3), che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);

- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B,C, D, attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.)
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da altro grado di responsabilità e professionalità (artt. 8,9 e10 CCNL del 31.3.1999);
- mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione, al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

5. La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2004, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione Provinciale ed oggetto di apposito confronto con le OO.SS..

5. Per l'anno 2004 le risorse destinate all'incentivazione delle risorse umane e della produttività sono determinate come da allegato A) al presente contratto, con la specificazione che le risorse di cui all'art. 15, comma 5, sono condizionate al raggiungimento dei risultati prefissati.

ART. 3 - CRITERI GENERALI RELATIVI A SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE - CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (Art. 37 CCNL 22.1.2004)

1. Si riserva alla produttività la disponibilità di una rilevante quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

2. A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Amministrazione provinciale prevede i seguenti criteri generali:

- la previsione di un unico metodo di valutazione;
- la responsabilità di valutazione compete formalmente al dirigente; sul piano organizzativo possono tuttavia essere previste figure intermedie di valutatore;
- ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:

a) il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona;

b) il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali

c) il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.

3. A questi piani se ne può aggiungere un quarto, relativo allo sviluppo professionale del valutato.

4. Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.

5. Il sistema degli incentivi monetari di Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti quattro categorie fondamentali di premi:

a) un premio collegato al conseguimento di risultati del Servizio/Ufficio, al quale

possono accedere tutti i dipendenti;

b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;

c) un premio di progetto, riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti, di particolare rilievo strategico e generale per l'Ente, specificamente individuati dalla Giunta e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

6. Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e collettive, e della distribuzione del corrispondente premio di risultato, saranno presi in considerazione i seguenti piani di risultato (disgiunti o combinati):

- giudizio degli utenti in merito alla qualità del servizio erogato;
- *performance* complessiva di ente;
- *performance* di unità organizzativa significativa (Servizio, Ufficio, settore, etc.);
- *performance* individuale.

Specificazioni in merito al premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di Servizio/Ufficio (tipologia a)

7. All'inizio di ogni esercizio, dopo l'approvazione del Bilancio, del PEG e degli altri documenti programmatici previsti dalla normativa vigente l'Amministrazione provvede, in accordo con i responsabili, ad individuare per vari Servizi/Uffici i compiti, gli obiettivi, i progetti da conseguire nell'esercizio stesso, che costituiscono per l'Amministrazione investimento sull'organizzazione.

8. Il budget monetario assegnato per il premio collegato al conseguimento di risultati è calcolato in correlazione al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi e dell'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti.

9. E' in facoltà del dirigente, in relazione anche alle 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.

10. 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.

11. La valutazione dei risultati raggiunti collettivamente da parte del Servizio/Ufficio, intesa come miglioramento quali-quantitativo dei servizi concreto e verificabile, sarà fatta dal responsabile alla fine di ogni anno, entro il termine di trenta giorni dalla fine dell'esercizio. Il processo di valutazione dovrà tenere 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.

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

A	40
B	70
C	85
D	100

13. 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 sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

14. 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.

15. E' in facoltà del dirigente responsabile – in relazione ai criteri generali di valutazione di cui all'art. 3, comma 2, graduare le risorse assegnate al Servizio/Ufficio aumentando la quota pro-capite fino ad un massimo di 1,2 con corrispondente riduzione fino ad un massimo di 0,8.

16. Per quanto riguarda il premio di progetto (di cui alla tipologia c), di particolare rilievo strategico e generale per l'Ente, occorre precisare che:

- l'istituzione dei progetti dovrà avvenire sulla base di precise indicazioni dell'Amministrazione in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario per lo sviluppo dell'Ente;

- l'assegnazione del personale ai progetti individuali dovrà avvenire in modo selettivo, realizzazione degli obiettivi stabiliti in relazione ai contenuti del lavoro abitualmente svolto e delle capacità dimostrate.

17. Presupposto per l'attribuzione della produttività collegata al conseguimento di risultati del Servizio/Ufficio (tipologia a), è la presenza in servizio pari ad almeno tre mesi.

18. Partecipano al premio in oggetto anche i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di tempo non inferiore a mesi 12 (dodici), in misura proporzionale all'effettivo servizio prestato (part time, aspettative, congedi....) e previa valutazione del dirigente responsabile.

Specificazioni in merito al premio collegato alle prestazioni individuali (tipologia b)

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

a) ASSIDUITA' E PUNTUALITA' NELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI

Valutazione complessiva: da 1 a 10

b) GRADO DI PRECISIONE DEL PRODOTTO

Valutazione complessiva: da 1 a 10

c) GRADO DI ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE

Valutazione complessiva: da 1 a 10

d) INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI

Valutazione complessiva: da 1 a 10

e) GRADO DI RAZIONALIZZAZIONE E SNELLIMENTO DEI PROCEDIMENTI

Valutazione complessiva: da 1 a 10

f) ORIENTAMENTO AL SERVIZIO ED ALLA COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI ED IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Valutazione complessiva: da 1 a 10

g) CAPACITA' DI GESTIRE IL LAVORO IN AUTONOMIA ANCHE DI FRONTE AD IMPREVISTI

Valutazione complessiva: da 1 a 10

h) RAPPORTI CON L'UTENZA

Valutazione complessiva: da 1 a 10

20. La valutazione viene espressa annualmente e comunicata al dipendente entro il 15 del mese successivo alla scadenza del periodo di riferimento. Valutazioni con punteggi inferiori ai 7/10 devono essere comunque precedute da comunicazioni scritte all'interessato 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.

21. Il dipendente - entro il termine perentorio di 10 gg. dalla comunicazione - può presentare osservazioni scritte al proprio dirigente, il quale è tenuto a trasmettere la documentazione al Nucleo di Valutazione dell'Ente.

22. Il Nucleo di Valutazione, esaminati gli atti, emette un parere entro i successivi 20 giorni.

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

24. 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%.

25. Le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale saranno ripartite in budget di Servizio/Ufficio, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero ed alla composizione per categoria dei dipendenti previsti nell'ultima dotazione organica approvata, con i seguenti coefficienti distinti per categoria:

cat. A: coefficiente 1

cat. B/C: coefficiente 1

cat. D1: coefficiente 1,425

cat. D3: coefficiente 1,61

26. Il premio individuale sarà graduato in proporzione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..).

27. L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro i primi tre mesi dell'anno successivo.

28. Presupposto per l'attribuzione della produttività individuale è la presenza minima in servizio pari a 3 mesi.

29. Ai dipendenti che percepiscono incentivi previsti dall'art. 18 della legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni e integrazioni, si applicherà quanto previsto dall'art. 3 comma 3' dell' "Accordo sui criteri di attribuzione degli incentivi previsti dall'art. 18 della legge 11.02.1994 n' 109", sottoscritto in data 30.3.2004.

Specificazioni in merito al premio di progetto (tipologia c)

30. Per ciò che attiene alla valutazione delle performance realizzate nell'ambito dei progetti, potranno essere presi in considerazione i seguenti criteri:

- risultato effettivamente conseguito dal gruppo in rapporto alle aspettative predefinite;
- contributo individuale alla realizzazione del progetto.

31. E' in facoltà del dirigente responsabile - in relazione ai criteri generali di valutazione di cui all'art. 3, comma 2 - graduare le risorse (assegnate al Servizio/Ufficio da parte dell'Amministrazione in relazione al numero dei dipendenti) da riconoscere a consuntivo aumentando la quota pro-capite fino un massimo del 1,2 con corrispondente riduzione fino ad un massimo di 0,8.

32. La partecipazione ad alcuni dei seguenti progetti e/o risorse:

- progetto (tipologia C), riservato ad un numero limitato di dipendenti, di particolare rilievo strategico e generale per l'Ente, specificamente individuato dalla Giunta e collegato alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'Amministrazione;
- progetto di pronto intervento di cui al successivo art. 11;
- ripartizione delle risorse ex art. 18 legge 109/1994 di cui al precedente comma 26 determina una riduzione di un terzo della quota di produttività spettante per la partecipazione agli altri obiettivi di Servizio/Ufficio.

33. Il nucleo di valutazione verificherà l'efficacia complessiva dell'istituto della produttività e sarà garante della correttezza delle procedure di valutazione, così come previsto dal presente contratto.

.....omissis...

Art. 14 - PREMI COLLEGATI A PROGETTI ED OBIETTIVI

1. I premi collegati al conseguimento di risultati dei Servizi/Uffici (art. 3, comma 5, lett. a) e la relativa entità sono definiti annualmente. Per l'anno 2004 i progetti ed obiettivi sono individuati nell'allegato B). Le risorse, da consolidare a consuntivo secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 11 e seguenti del presente CCDI, sono definite, secondo i criteri di cui all'art. 3, comma 8, con provvedimento dirigenziale.
2. I progetti di rilievo strategico per l'Ente - di carattere biennale - e la relativa entità economica per l'anno 2004 sono individuati nell'all. C).
3. Relativamente ai detti ultimi progetti, le parti si impegnano ad un incontro immediato nell'anno 2005 per stabilire le nuove somme da assegnare.