

PROVINCIA DI AREZZO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE anno 2011

Letto, confermato, sottoscritto
Arezzo, 10/11/2001

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile, con rapporto di lavoro a tempo determinato della Provincia di Arezzo.

Art. 2

Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività

1. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'Amministrazione.

2. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, indicati ai successivi articoli, si ispirano al principio di assicurare che,, la ripartizione delle dette risorse avvenga secondo modalità che implicano il massimo coinvolgimento del personale nell'effettivo e significativo miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati conseguiti dall'Ente.

3. In sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse del fondo per la produttività, l'Ente valuta l'entità delle risorse aggiuntive da destinare all'incentivazione del personale in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione di quelli esistenti, finalizzati ad un loro accrescimento, laddove a tali processi sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. Tali risorse trovano copertura nell'ambito delle disponibilità finanziarie di bilancio e sono individuate nel Piano della performance approvato dall'Ente.

4. Il fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31, comma 2, CCNL 22.1.2004) e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31, comma 3, CCNL 22.1.2004).

5. Per l'anno 2011 il fondo dipendenti, determinato in via provvisoria con delibera G.P. n. 343 del 24.6.2011 e successive modifiche, è costituito dall'allegato A) al presente accordo, con la specificazione che le risorse di cui all'art. 31, comma 3, sono condizionate al raggiungimento dei risultati prefissati.

6. Verrà preso atto dalle parti del fondo costituito in via definitiva alla data del 31.12.2011.

Art. 3

Criteri generali per la valutazione del personale

1. La valutazione del personale non dirigente della Provincia di Arezzo rappresenta una componente fondamentale del rapporto di lavoro e si basa sulla valutazione delle prestazioni.

2. In coerenza con le suddette caratteristiche, la valutazione del personale risponde ai seguenti principi generali:

- rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale, in modo da consentirne un miglior orientamento verso gli obiettivi dell'Ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;

- migliorare il livello generale di comunicazione interna.

Art. 4 Indennità

1. Criteri per riconoscimento compensi relativi alle finalità di cui all'art. 17, co. 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 (particolari responsabilità).

1.1. Per il riconoscimento del compenso per l'esercizio di compiti e funzioni che comportano specifiche responsabilità, in applicazione dell'art. 17, co. 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni, i dirigenti dei Servizi/Uffici, nell'attribuzione degli incarichi a dipendenti di cat. D, tengono conto dei seguenti criteri:

- conduzione di gruppi di lavoro e/o frazioni del territorio provinciale - istruttorie particolarmente complesse

- gestione di risorse di notevole entità

- esercizio di funzioni di alta specializzazione

- procedure, con ampia autonomia, di particolare rilevanza strategica

- componenti e/o presidenti di nuclei o commissioni di varia natura formalmente costituiti, per i quali sia richiesta/prevista una particolare competenza specialistica

- titolarità, formalmente attribuita dal dirigente competente a personale di categoria giuridica D, di unità operativa (U.O.) individuata dalla Giunta Provinciale quale microstruttura organizzativa dell'Ente.

1.2. Si conferma l'impossibilità di riconoscimento dell'indennità in oggetto a dipendenti titolari di area di posizione organizzativa.

2. Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico

2.1. Riconoscimento agli addetti della somma di euro 300 annui lordi

3. Indennità maneggio valori:

3.1. Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

• 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;

3.2. Detto personale è individuato dal dirigente responsabile del Servizio Economato e Provveditorato, sentiti i dirigenti interessati.

ART . 1 5

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale non dirigente della Provincia di Arezzo, ai fini della gestione del salario variabile, si basa sulla valutazione delle prestazioni intese come apporto individuale del dipendente sia al conseguimento degli obiettivi di Ente e Servizio/Ufficio di appartenenza, sia all'efficace espletamento delle azioni significative comunque riconducibili al servizio/Ufficio stessi.

2. Per i dipendenti e titolari di P.O., i valutatori terranno anche conto del Dizionario Generale delle Competenze della Provincia di Arezzo (allegato atto GP 766/2010), di approvazione del sistema di valutazione della performance).

3. La performance individuale del dipendente è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali, e/o al rispetto delle procedure (certificazione di qualità e/o carta dei servizi), e/o all'impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (customer satisfaction);

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance di Servizio/Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed

organizzativi, misurati secondo i parametri di cui al successivo punto 7.

4. Il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente.

5. Lo strumento per la definizione, assegnazione e valutazione degli obiettivi strategici di Ente è rappresentato dal Piano della performance.

6. L'attribuzione delle singole quote di produttività ai Servizi/Uffici, effettuata dalla Giunta Provinciale, è collegata:

- alla strategicità degli obiettivi da parte dell'Ente;
- al numero di dipendenti incaricati di area di posizione organizzativa (P.O.) nel Servizio/Ufficio.

7. I criteri di valutazione dei dipendenti sono dati da:

- a) Assiduità nello svolgimento delle mansioni
- b) Grado di precisione del prodotto
- c) Iniziativa personale e capacità di trovare soluzioni
- d) Orientamento al servizio e collaborazione con i colleghi
- e) Rapporto con l'utenza
- f) Apprendimento su percorsi di formazione

8. La valutazione dei dipendenti, sia per quanto concerne Progetti/Co.ge e Carta Servizi, sia la prestazione individuale, sarà attribuita dai dirigenti e verrà calcolata sommando il grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi di Servizio assegnati con i parametri individuali. L'intervento dei dirigenti deve essere tale da assicurare tenuta ed uniformità delle valutazioni e da gestire i casi di non conformità di vedute tra valutatore e valutato.

9. Al fine di accedere al sistema di premialità, il dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio all'esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale. L'assegnazione dei dipendenti ai progetti del Servizio deve garantire la possibilità (teorica) per tutti - indipendentemente dal numero dei progetti - di conseguire la quota massima prevista di produttività correlata al grado di conseguimento dei progetti/obiettivi.

10. Al dipendente che consegue un punteggio di valutazione inferiore a 61 è preclusa la possibilità di percepire produttività. Peraltro, l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

11. Per il personale dipendente, il punteggio complessivo conseguito comporta il riconoscimento della produttività assegnata al Servizio/Ufficio nella seguente misura:

- fino a 60: pari a 0
- da 61 a 99: " al 60%
- da 100 a 119: " al 80%
- da 120 a 144: " al 100%
- da 145 a 160: possibilità del dirigente di riconoscere ulteriori somme aggiuntive disponibili nell'ambito del budget assegnato.

12. Il dirigente attribuisce ai propri collaboratori un punteggio complessivo inferiore 120 solo a seguito relazione motivata.

13. La partecipazione a progetti di particolare strategicità e particolare valore economico, evidenziati nel Piano della performance, che danno luogo a specifiche differenziate ulteriori valutazioni sul grado di raggiungimento dell'obiettivo, comportano per i dipendenti interessati una partecipazione ai restanti progetti del Servizio/Ufficio di appartenenza in misura non superiore al 75%.

14. Qualora il dipendente intenda contestare la valutazione, entro 7 gg. dalla ricevuta comunicazione presenta istanza motivata di revisione all'Ufficio Conciliazione, individuato, a tali fini, nei dirigente del Servizio Risorse Umane, che procederà a convocare le parti (dipendente e dirigente) per tentare la conciliazione.

Nel caso in cui fosse un dipendente del Servizio Risorse Umane, il dipendente può rivolgersi ad un dirigente di sua fiducia.

Il dipendente ha diritto di farsi assistere da rappresentante sindacale e/o da un legale.

CASISTICA

1. Non dà diritto a produttività (o a produttività proporzionale al servizio prestato):

- a) il servizio in ruolo inferiore a mesi 3
- b) l'aspettativa a qualunque titolo
- c) il distacco presso altro ente/amministrazione

2. Da' diritto a produttività in misura ridotta:

a) l'assenza per malattia, secondo le percentuali stabilite dall'art. 21 CCNL 6.7. 1995

3. Non comporta riduzione di produttività:

- a) la fruizione dell'istituto del part time
- b) l'interdizione anticipata e l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità
- c) l'assenza per infortunio e malattia professionale
- d) la fruizione di permessi sindacali
- e) la fruizione di permessi ex lege 104/1992e successive modificazioni.

4. Assunzioni a tempo determinato.

Nel caso di contratti di lavoro pari ad almeno 12 mesi, al Servizio/Ufficio di appartenenza viene assegnata somma fino ad euro 300 pro-capite, da definire in relazione alla strategicità degli obiettivi assegnati.

5. Dipendenti comandati in uscita

L'Amministrazione Provinciale corrisponde il salario accessorio, che viene rimborsato dall'ente di destinazione

6. Dipendenti comandati in entrata

L'Amministrazione Provinciale provvede al rimborso del trattamento accessorio direttamente corrisposto al dipendente dall'ente di appartenenza.

7. Mobilità interna. La valutazione viene espressa (o proposta, nel caso di incaricato di PO) dal dirigente del Servizio ove il dipendente/incaricato ha prestato l'attività lavorativa prevalente. I dirigenti dei Servizi/Uffici coinvolti provvedono a ridefinire gli obiettivi per i dipendenti interessati alla mobilità.