

Il contratto decentrato anno 2008-2009

Relazione illustrativa

Nella stesura del contratto decentrato per gli anni 2008 e 2009, sottoscritto in via definitiva in data 23/7/2010, le parti si sono limitate a disciplinare le modalità di riparto delle risorse destinate alla contrattazione decentrata su base annuale. Le materia trattate nell'accordo rientrano, pertanto, tra quelle rimesse per disposizione del contratto nazionale alla contrattazione decentrata integrativa.

In linea generale, rispetto alle risorse complessivamente destinate al fondo di cui agli art.31 e ss. del CCNL 21.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni, le risorse destinate alla valutazione della performance individuale (progressioni orizzontali e produttività collettiva) equivalgono per l'anno 2008 al 54.55 % del totale disponibile, per l'anno 2009 al 51.58 % del totale disponibile.

Il contratto decentrato destina risorse alle remunerazione dei seguenti istituti :

- **Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica**

Le risorse finanziarie destinate all'attribuzione delle nuove posizioni economiche sono individuate nell'ambito del finanziamento delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

L'istituto non ha avuto applicazione, fermo restando la permanenza della copertura finanziaria delle progressioni attribuite in precedenza, nell'anno 2008 mentre per il 2009 si sono individuate le risorse necessarie a finanziare, nuovi passaggi alle posizioni economiche di sviluppo all'interno delle varie categorie di inquadramento. In particolare le risorse sono state individuate prevedendo che solo una percentuale degli aventi diritto per ogni percorso economico, ferma restando la puntuale attuazione del percorso valutativo, possa avere accesso alle posizioni economiche di sviluppo.

Fatto salvo il principio per cui tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti contrattuali previsti, hanno diritto di partecipare alla selezione, l'attribuzione della posizione economica di sviluppo avverrà previa valutazione secondo i criteri di cui alla metodologia adottata a tale scopo nell'Ente.

L'Ente era già dotato di una metodologia per l'attribuzione della progressione economica ormai risalente a circa dieci anni fa, al fine di armonizzarla con la necessità di esprimere al meglio la valutazione riferibile alle prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale in sede di contrattazione decentrata si sono individuati i criteri generali di riferimento ai fini della stesura della suindicata metodologia.

I criteri individuati sono i seguenti :

- a) Sono ammessi a partecipare alle selezioni i dipendenti a tempo indeterminato che non abbiano riportato le sanzioni disciplinari definitive della multa, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso, nel biennio precedente a quello di attribuzione.
- b) La valutazione del personale di ogni categoria è operata dal Dirigente Responsabile del Servizio di appartenenza, nel caso di mobilità interna nel corso dell'anno di valutazione la valutazione finale è quella determinata dalla media delle diverse valutazioni formulate.
- c) La graduatoria finale è assunta dal Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane per ciascuna categoria e posizione economica sulla scorta delle valutazioni pervenute dai dirigenti delle strutture dell'Ente.
- d) Qualora, a seguito dell'applicazione del sistema di valutazione, si verificassero situazioni di parità di punteggio in misura superiore alle unità annualmente definite per la progressione

orizzontale, a garanzia del rispetto delle predette unità complessive, si procederà, nell'ordine, secondo i seguenti criteri di priorità :

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
- b) maggiore anzianità di servizio nella categoria
- c) maggiore anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso pubbliche amministrazioni
- d) maggiore età anagrafica

- **Fondo incentivante la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi**

L'intero ammontare del fondo destinato alla produttività collettiva è erogato sulla base della valutazione effettuata, per ciascun dipendente, dal dirigente di Servizio e/o di Area, in applicazione della Metodologia adottata nell'Ente.

Il sistema di valutazione vigente nell'Ente, che al termine del processo valutativo fornisce un giudizio sintetico, espresso attraverso un punteggio, delle prestazioni rese, prevede in sintesi :

- a) che la determinazione degli incentivi e dei premi per il personale non dirigente cui non sono affidate posizioni organizzative sia, raccordato con i risultati della valutazione secondo precisi modelli di correlazione.
- b) Il primo livello di valutazione opera sulla produttività e sul raggiungimento dei risultati di struttura; pertanto il conseguimento dei risultati di ciascuna struttura è accertato dal Nucleo di valutazione sulla base di relazioni consuntive presentate da ciascun servizio entro il 28 febbraio di ogni anno. La valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi è operata con riferimento alla valutazione espressa dal nucleo di valutazione ai fini dell'attribuzione delle retribuzioni di risultato del personale con qualifica dirigenziale, con specifico riferimento al solo macrofattore "risultato di gestione" per come espresso nella vigente metodologia per la valutazione del personale con qualifica dirigenziale di cui alla deliberazione G.P. n.1080 del 28/12/2000.
- c) La valutazione dei risultati di gestione per ciascuna struttura produce riflessi sulla determinazione del budget per la produttività collettiva dell'Ente secondo la seguente correlazione :
 - Qualora la percentuale di realizzazione degli obiettivi sia pari o superiore all'80% degli obiettivi programmati, (valutazione dei risultati della gestione pari o superiore a 48 su 60) il budget è mantenuto per intero, qualora invece la percentuale sia inferiore all'80% il budget sarà decurtato in misura corrispondente secondo il seguente schema:
 - Risultato di gestione compreso fra 40 e 48 : decurtazione pari al 20%
 - Risultato di gestione compreso fra 30 e 39: decurtazione pari al 40%
 - Risultato di gestione compreso fra 19 e 29 : decurtazione pari al 50%
 - Risultato di gestione compreso fra 10 e 18 : decurtazione pari al 70%
 - Risultato di gestione compreso fra 0 e 10 : decurtazione pari al 100%
 - La decurtazione sopra indicata è operata con riferimento al premio massimo calcolato con riferimento a ciascuna unità di personale assegnato al servizio in parola.
- d) L'individuazione degli obiettivi e dei programmi di incremento della produttività e/o di miglioramento della qualità dei servizi e' operata annualmente mediante apposito piano redatto dai Dirigenti di Servizio e/o di Area all'inizio della gestione. **Tale piano coincide con quello previsto ai fini della valutazione dei risultati della gestione del personale dirigenziale.** Tali obiettivi potranno consistere in :
 - a) aumento delle prestazioni erogate (ad esempio : intensificazione della vigilanza sul territorio, aumento degli orari di apertura al pubblico, incremento dell'utenza servita, etc.)
 - b) attivazione nuovi servizi per dare risposte a nuovi bisogni di utenti già serviti;

- c) intensificazione produttiva volta ad offrire maggiori servizi e utilità per l'utenza esterna o interna (ad esempio : riduzione di tempi d'attesa, introduzione di facilitazioni nell'accesso ai servizi da parte dell'utente esterno e interno, etc)
- d) armonizzazione degli orari di lavoro finalizzata alla copertura dell'orario di servizio e di apertura degli uffici all'utenza
- e) flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane
- f) miglioramento organizzativo derivante dall'assunzione di nuove modalità di gestione dei servizi.

Possono inoltre essere individuate da ciascun servizio altre attività derivanti da peculiari situazioni o esigenze rilevabili all'interno di ciascuna struttura, purchè tendenti al miglioramento di efficienza e efficacia del servizio.

I responsabili della valutazione comunicano ai propri collaboratori gli obiettivi annuali di produttività e miglioramento dei servizi di norma entro il 31 gennaio di ogni anno. Entro il 28 febbraio, salvo proroghe motivate, i responsabili della valutazione trasmettono ai propri collaboratori copia del piano degli obiettivi di servizio e/o di area.

Il premio di produttività non è attribuito ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso.

Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi in connessione a procedimenti penali l'anno di incidenza ai fini dell'attribuzione del premio è quello in cui è irrogata la sanzione definitiva.

Termini della valutazione

Il premio di produttività sarà corrisposto annualmente previa verifica del raggiungimento degli obiettivi proposti e sulla base dei risultati della valutazione individuale dell'operato di ciascun dipendente, a tale ultimo fine entro il 28 febbraio di ogni anno il responsabile della valutazione compila le schede di valutazione individuale secondo lo schema allegato alla vigente metodologia e ne consegna copia al dipendente.

La scheda di valutazione compilata sarà illustrata in apposito colloquio tra valutatore e valutato, quest'ultimo apporrà la propria firma per "presa visione". La firma non ha valore di condivisione delle valutazioni espresse, il dipendente ha l'opportunità di far annotare già in tale sede le proprie osservazioni nel merito delle valutazioni espresse.

Per i dipendenti che in corso d'anno, per effetto del trasferimento ad altro settore , interrompono la loro partecipazione ad iniziative del settore di provenienza, il dirigente di quest'ultimo settore trasmetterà al Dirigente del Servizio sviluppo risorse umane nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relative al periodo di competenza.

Determinazione dei meccanismi di differenziazione dei premi

La determinazione dell'entità degli incentivi e' effettuata considerando:

a) la dimensione della prestazione attesa. Questa dimensione differenzia le prestazioni in relazione alla categoria giuridica ed economica di inquadramento dell'individuo.

A tal fine si sono definiti dei valori parametrici delle categorie e delle posizioni economiche di inquadramento, che sono utilizzati nella fase del calcolo del premio.

b) la dimensione orizzontale della prestazione.

Questa dimensione tiene conto delle differenze di prestazioni di individui appartenenti alla stessa categoria di inquadramento. Conseguentemente, a parità di inquadramento, il sistema valutativo differenzia una prestazione valutata come eccellente da una prestazione valutata non in linea con le attese.

Pertanto i premi massimi individuali, come sopra determinati, vengono attribuiti nella misura e secondo quanto risultante dalla valutazione delle prestazioni effettuata dal Dirigente preposto.

A tal fine si definisce il valore che i singoli punteggi di valutazione della prestazione assumono nel momento del calcolo del premio. Tale valore è definito coefficiente di produttività.

In particolare il sistema ha per oggetto la valutazione complessiva dell'insieme delle conoscenze, dei comportamenti e dei risultati ottenuti da ciascun dipendente di ciascuna categoria nell'arco di un anno.

La divisione delle schede per categoria è utile ad una più puntuale ed incisiva valutazione per la quale i fattori di valutazione sono scomposti in relazione alla categoria di inquadramento e alla conseguente qualificazione della prestazione professionale richiesta, nell'intento di calare il sistema di valutazione nella realtà lavorativa e di fornire un quadro di lettura delle prestazioni attese il più possibile omogeneo con il contenuto professionale di ogni categoria.

Nella categoria superiore (D) si è posto l'accento su compiti eseguiti con autonomia, assunzione diretta di responsabilità, capacità di coinvolgere gli altri collaboratori e soprattutto sui risultati ottenuti.

Nelle categorie intermedie (B e C) si sono evidenziate quelle caratteristiche di espletamento delle mansioni, di istruttoria di atti, di conoscenza di discipline di contenuto specifico, soprattutto, quelle caratteristiche necessarie per garantire un ponte funzionale tra l'area dei quadri e l'area degli esecutivi.

Nella categoria A è stato dato risalto alla prestazione resa e alle attività esecutive piuttosto che ai risultati ottenuti. I fattori di valutazione utilizzati sono riuniti in quattro macro aree. La valutazione numerica di ciascun fattore propone in misura identica per tutte le categorie la graduazione di punteggio fra sufficiente e ottimo, fermo restando il punteggio complessivo totale massimo che è dato pari a 100 per tutte le categorie.

Quando non viene assegnato alcun punteggio la prestazione è ritenuta insufficiente e pertanto NON CONCORRE all'attribuzione del punteggio complessivo.

Si evidenzia come per evitare anomalie nel processo di valutazione si debbano trovare momenti di raccordo e di equilibrio dei giudizi attraverso il ruolo della Direzione Generale.

Nel sistema di valutazione adottato dall'Ente il valore della prestazione resa è misurato con riferimento al concorso al raggiungimento degli obiettivi della gestione per l'anno di riferimento, pur tuttavia era già stato previsto un sistema di abbattimento dei premi in presenza di assenze dal servizio superiori a 350 ore/anno, pertanto i premi massimi individuali determinati secondo la metodologia vigente sono decurtati proporzionalmente per le ipotesi di assenza non equiparate a servizio reso ai sensi e nei casi previsti dai commi 1 e 5 dell'art.71 della Legge 133/2008.

Agli Istruttori di Vigilanza della Polizia Provinciale che, sulla base di quanto disposto all'art.14 dello stralcio al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi relativo al Corpo di Polizia Provinciale, sono stati incaricati dal Comandante del Corpo, per esigenze di servizio e per un periodo limitato, di occuparsi di procedimenti specialistici, relativi a materie che richiedono una più approfondita conoscenza e livello di indagine ed agli Istruttori Direttivi di Vigilanza che coordinano i comprensori, nonché al personale di categoria B cui è attribuito, in modo prevalente, il compito di guidare la navetta di collegamento tra le sedi nonché al servizio postale alle sedi distaccate, un premio aggiuntivo di produttività collettiva.

Tale premio è calcolato in maniera proporzionale all'effettiva presenza in servizio sulla base della valutazione espressa dal Dirigente competente.

Il personale concorre all'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività collettiva solo se nell'arco dell'anno di riferimento si realizzino le seguenti condizioni :

- a) personale a tempo determinato : servizio per almeno 90 giorni continuativi.
- b) Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato : servizio prestato per almeno 90 giorni dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

•Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative

L'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa si propone quale obiettivo il riconoscimento e la valorizzazione di alcune figure professionali assegnatarie di responsabilità di progetti o processi di particolare rilevanza o criticità e il conseguente affidamento di ampia autonomia operativa e decisionale, comprovata da specifiche attribuzioni.

Gli incarichi, temporanei e rinnovabili, conferiti al personale della categoria D sono collegati all'espletamento di funzioni organizzative, professionali e di staff, presupponendo una scelta organizzativa di ampio respiro in cui si delega, ai soggetti incaricati di tali posizioni, una parte degli obiettivi dirigenziali.

Nella metodologia adottata dall'Ente si prende in considerazione, per l'analisi e la rilevazione delle posizioni organizzative, essenzialmente l'aspetto basato su alcune **macro aree**: sull'autonomia e il controllo sulle strutture, sulla complessità del lavoro e delle competenze assegnate e l'importanza strategica per l'Ente, nella piena consapevolezza della situazione organizzativa gestionale dei processi istituzionali e della congruità strutturale implementata. L'obiettivo è di delineare una graduazione che sia rappresentativa della realtà e che bilanci, con la retribuzione di posizione, il livello di autonomia e responsabilità richiesta.

Inoltre la metodologia prende in considerazione e valuta i fattori connessi alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, cioè alle responsabilità di attività e compiti assegnati alle strutture organizzative attive, secondo il modello organizzativo dell'Ente, e in funzione del livello strategico delle politiche assegnate.

La metodologia si basa sull'assegnazione di un punteggio che permette di ponderare tutte le strutture organizzative e collocarle all'interno di una fascia di riferimento omogenea, quanto a responsabilità e competenze.

I fattori di valutazione delle strutture organizzative sono connessi alle macro aree sopra indicate, dove ognuna di queste (rilevanza strategica, autonomia e controllo, complessità organizzativa, responsabilità gestionale) è suddivisa in più componenti di valutazione, ai quali vengono attribuiti dei punteggi.

Scomponendo quindi ognuna delle categorie in più elementi di valutazione, o **parametri**, si ha la possibilità di scindere in molteplici aspetti - esplicativi e chiarificatori - il contenuto delle singole macro aree. Questa operazione di scomposizione della singola macro area si pone la finalità di rendere più rigorosa e attendibile la graduazione delle posizioni organizzative.

Successivamente, i singoli elementi di valutazione sono articolati in parametri di apprezzamento o classi, ai quali si attribuisce uno specifico punteggio. Dalla somma di tutti gli elementi analizzati si arriva a definire la graduazione della singola posizione e il valore risultante sarà quello che definisce il **coefficiente di posizione**.

Una volta individuato il risultato finale della graduazione, questo viene comparato e omogeneizzato, fino a giungere alla individuazione di classi che raggruppano - in applicazione del principio di duttilità - più posizioni organizzative, alle quali vengono richieste le medesime caratteristiche di massima.

La flessibilità di questa soluzione offre la garanzia da un lato di raccogliere, all'interno di una fascia, posizioni organizzative che per vari motivi possono subire variazioni negli elementi valutati - anche nel corso di brevi periodi - e che altrimenti non verrebbero rilevati e, dall'altro, di assicurare un riequilibrio al carattere fortemente tecnico, e conseguente pesante rigidità applicativa, della metodologia.

La retribuzione di risultato, di cui all'art.10, comma 3, del C.C.N.L. relativo al sistema di classificazione del personale del comparto, è stata determinata, per l'anno 2008 e per l'anno 2009, nella misura del 10% della retribuzione di posizione attribuita, nel periodo di riferimento, al personale titolare di posizione organizzativa. La verifica circa la sussistenza delle condizioni utili all'erogazione della retribuzione di risultato è rimessa alla Direzione Generale che svolge anche le funzioni di presidenza del Nucleo di valutazione.

- **Produttività del personale a tempo determinato**

Al personale a tempo determinato che sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi, sulla base di quanto disposto dal Dirigente della struttura di assegnazione, è attribuito un premio di produttività determinato con le medesime modalità previste per il personale a tempo indeterminato.

- **Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni**

Le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative (progettualità interna e convenzioni con soggetti pubblici o privati per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, compensi professionali del personale dell'avvocatura) sono ripartite secondo quanto previsto dagli atti aventi natura regolamentare adottate nell'Ente.

Le risorse di cui al presente articolo, sono evidenziate in sede di costituzione del fondo del salario accessorio.

In caso di incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, con riferimento ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e, pertanto, ad esclusione delle incentivazioni finanziate da soggetti terzi, si applicano le seguenti disposizioni :

- qualora i compensi liquidati nell'anno siano inferiori o pari a € 3.000,00 non si applica alcuna decurtazione alla quota di produttività spettante;
- qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori a € 3.000,00 ed inferiori o pari ad € 5.000,00 si applica una decurtazione pari al 50% della quota di produttività spettante;
- qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori ad € 5.000,00 non verrà erogata la quota di produttività spettante.

- **Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate**

Nel contesto operativo dell'amministrazione provinciale, le parti, nell'ambito del contratto integrativo decentrato parte normativa sottoscritto in precedenza e non sostituito da successivo contratto, hanno individuato come attività particolarmente disagiate quelle del personale che svolge mansioni caratterizzate da :

- a) flessibilità d'orario di servizio non remunerata con indennità di turno o reperibilità
- b) attività di sportello

Annualmente i dirigenti dell'ente verificano nell'ambito delle rispettive strutture di competenza il personale che svolge effettivamente mansioni rientranti tra quelle sopra indicate. L'indennità è corrisposta in misura proporzionale all'effettivo servizio prestato nell'ambito delle attività cui si collega il disagio.

- **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

Nelle more di un compiuta revisione dell'istituto, per l'anno 2008 e per l'anno 2009 i compensi per specifiche responsabilità sono attribuiti unicamente al personale di categoria C con le medesime modalità e importi previsti dal contratto decentrato parte normativa sottoscritto in precedenza e tutt'ora in vigore pari a € 413,16 annui lordi.

In particolare l'indennità è attribuita al personale inquadrato nei profili professionali di "Coordinatore di vigilanza", di "Istruttore di vigilanza", di "Agente di vigilanza stradale", nonché al restante personale inquadrato nella categoria "C" che sia responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai individuato dai dirigenti competenti.

Per l'anno 2008 e 2009 le parti hanno concordato, altresì, di attribuire la predetta indennità all'unità di personale addetta al coordinamento delle attività relative al "Progetto di monitoraggio dei servizi di trasporto".

L'indennità del personale docente dei centri di formazione e quella di maneggio valori previste degli art.34 e 36 del C.C.N.L. sottoscritto in data 14 settembre 2000, è erogata al personale dell'ente svolgente attività di docenza nei centri di formazione professionale, nella misura di € 464,81 annui, in proporzione all'entità dell'attività didattica, e al personale dell'Ente svolgente attività di maneggio di valori di cassa, nell'importo di € 1,55 giornaliera.

- **Indennità di rischio**

I compensi riferiti all'indennità di rischio sono attribuiti, al personale che ha svolto prestazioni di lavoro che hanno comportato continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Il contratto ha individuato le prestazioni di lavoro che nello specifico comportano esposizione a rischio, sulla base di una mappatura delle funzioni svolte dalla diverse strutture dell'Ente.

Il Direttore Generale, in raccordo con i dirigenti dell'Ente, redige la mappatura per singola struttura organizzativa delle "posizioni lavorative" cui sono connesse le categorie di rischio individuate nel contratto decentrato, fermo restando la verifica dell'effettivo esercizio delle funzioni.

Il compenso mensile determinato dalle vigenti disposizioni contrattuali è decurtato di un ventiseiesimo per ogni giornata di assenza, incluse le ferie e il riposo compensativo.

Al personale con rapporto di lavoro part time orizzontale o misto l'indennità – come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza – spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

Perugia, 30/06/2010

**Il Dirigente del Servizio
Sviluppo Risorse Umane
(Dott.ssa Anna Maria SANTOCCHIA)**