

Area: Personale non dirigente	Materia: Contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale non dirigente quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007	Data: 10 .09.2009
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE TOSCANA QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007		

Premesso che:

- In data 24 luglio 2009 presso Regione Toscana Direzione Generale Organizzazione e Sistema Informativo è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Regione Toscana quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007 ;
- La Direzione Generale Bilancio e Finanze ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio così come previsto dall'art. 4 del CCNL del 22 gennaio 2004;
- La Giunta Regionale con decisione n. 12 dell'31 agosto 2009, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo.

In data 10 settembre 2009 nella sede della Giunta della Regione Toscana ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica della Regione Toscana, nelle persone di:

Il Presidente	Dott. Giancarlo Galardi	firmato
I componenti	Avv. Lucia Bora	firmato
	Dott. Alessandro Cavalieri	firmato
	Dott. Mauro Grassi	firmato
	Dott. Alessandro Mazzetti	firmato
	Dott. Valerio Peline	firmato
	Dott.ssa Daniela Volpi	firmato

e le **Rappresentanze sindacali** composte da:

- per la **R.S.U. Regione Toscana**

Stefano Nassi firmato

Antonella Accardo firmato

Marco Bini firmato

Stefano Bianchini firmato

Antonio Bellini firmato

Daniele Emilio Cinquini firmato

Enrico Baldi firmato

- per le **Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:**

CGIL – F.P. firmato

CISL – F.P. firmato

UIL – F.P.L. firmato

CSA firmato

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Regione Toscana quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE TOSCANA QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

INDICE

Premessa.....	2
1 Progressioni economiche all'interno della categoria.....	3
2 Sistema indennizzante.....	4
3 Compenso di specifiche responsabilità per la categoria D.....	7
4 Sistema delle posizioni organizzative.....	8
5 Personale delle strutture di supporto degli organi politici.....	9
6 Produttività collettiva.....	10
7 Premialità aggiuntiva.....	11
8 Meccanismi di verifica e tutela nella attribuzione delle valutazioni.....	13
9 Attività di formazione.....	14
10 Azioni positive.....	16
Allegato A (Tabella di riepilogo relativa all'allocazione delle risorse finanziarie).....	17

Contratto collettivo decentrato integrativo 2006-2007

L'obiettivo del presente Contratto è quello di proseguire il percorso avviato con il CCDI 2004-2005, affrontando da un lato il processo di razionalizzazione e valorizzazione degli istituti contrattuali definiti in quella sede e dall'altro utilizzando gli incrementi di risorse resi disponibili per la contrattazione sia in ottica di remunerazione degli incrementi di produttività e di responsabilità individuali che di mantenimento del valore effettivo degli stipendi regionali in momenti di acuta crisi economica.

Questo contratto conferma il progressivo investimento effettuato da parte della Regione nel proprio personale, nella consapevolezza che i risultati conseguiti nell'ambito della legislatura sono da ascrivere in gran parte alla professionalità e alla disponibilità dei lavoratori regionali.

Il processo di effettivo apprezzamento delle differenti prestazioni offerte dai dipendenti avviato con il CCDI 2004-2005 e il riconoscimento dei contributi in termini di merito professionale e impegno individuale continua, anche in vista dell'evoluzione degli scenari normativi di carattere nazionale, che rendono necessario nell'immediato futuro pervenire a una revisione complessiva del sistema di valutazione e di attribuzione della premialità legata alla prestazione.

Le risorse finanziarie rese disponibili per l'applicazione del CCDI 2006-2007 dalla proposta di legge di variazione del bilancio, attualmente in fase di approvazione, sono pari a € 1.850.000, cui vanno aggiunte risorse per € 42.475, provenienti dal CCDI 2004-2005 non ancora impiegate.

La firma del presente CCDI e la produzione dei suoi effetti economici sono subordinate all'entrata in vigore della predetta legge di variazione di bilancio. Entro 10 giorni dalla firma del presente CCDI, le parti definiranno il piano di attuazione di applicazione degli istituti previsti.

Di seguito è illustrato il processo di stima di allocazione delle risorse sui vari istituti e la eventuale revisione degli istituti stessi a fronte della migliore definizione delle esigenze organizzative.

1) Progressioni economiche all'interno della categoria

Le parti stabiliscono di effettuare una progressione economica per il personale di categoria D, che sia in possesso dei requisiti previsti alla data del 1 gennaio 2009. A tal fine si stabilisce di utilizzare le valutazioni delle schede professionali già compilate per la selezione effettuata nei primi mesi del 2009.

La decorrenza della progressione è fissata al 1 gennaio 2009, la erogazione dell'istituto e degli arretrati è stabilita nel mese di gennaio 2010.

- Risorse stimate necessarie al completamento delle progressioni a carico del presente CCDI: € 399.000.
- Le ulteriori risorse necessarie, pari a € 100.000, saranno reperite sul Fondo delle progressioni orizzontali dell'anno 2009.

Le parti stabiliscono inoltre, dopo la fase di sperimentazione del 2009, un comune impegno a rivedere strumenti e procedure per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria. In via transitoria dal 2010 comunque per la valutazione delle prestazioni del biennio precedente (merito professionale) viene considerata la sola valutazione di fine anno.

2) Sistema indennizzante

La revisione del sistema indennizzante avviata nel precedente CCDI rende possibile oggi delineare un quadro molto più razionale rispetto al passato dell'impiego di tali indennità all'interno della struttura operativa regionale. Tale razionalizzazione riguarda in particolare le indennità legate alle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e quelle legate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

a) riguardo alle indennità di disagio, il CCDI 2004-2005 ha individuato le loro caratteristiche. A seguito della verifica del numero dei dipendenti coinvolti, oltre a quelli impegnati nelle attività del Gonfalone e nelle attività che si svolgono in giorno festivo, emerge il quadro seguente:

Tabella 1

Attività	Numero indennità
Stamperia Braille	7
Tipografia	16
Custodia e cura animali Scuola cani guida	15
Custodia e cura animali Incremento ippico	5
Officina	7
Autista organo politico	40
Totale	90

Le parti concordano, a decorrere dall'1/1/2009, di aumentare l'attuale indennità di disagio annuale di € 418 a € 600 e l'attuale indennità di disagio annuale di € 671 a € 850, mantenendo inalterate le indennità eccedenti tali nuovi importi.

- La spesa complessiva annua massima per l'incremento delle indennità di disagio a carico del CCDI è stimata in € 8.971.

b) riguardo alle indennità di disagio che si ritiene corretto riclassificare come indennità di specifiche responsabilità, ai sensi del CCDI 2004-2005, il quadro di sintesi, a seguito dell'azione di verifica sul numero dei dipendenti, che ne emerge è il seguente:

Tabella 2

Attività	Numero indennità
Protocollo, archivio Osmannoro, servizio posta, attività di front office	166
Consegnatari	41
Vice consegnatari	39
Segreterie direttori generali	27
Servizio di autista	6
Centralinisti vedenti	10
Totale	289

Le parti concordano, a decorrere dall'1/1/2009, di aumentare l'attuale indennità di particolare responsabilità annuale inferiore a € 450 a € 600 e l'attuale indennità di particolare responsabilità annuale compresa tra € 450 e € 700 a € 850, mantenendo inalterate le indennità eccedenti tali nuovi importi.

- La spesa complessiva annua massima a carico del presente CCDI è stimata in € 50.078.

c) a seguito del CCDI 2004-2005 e in applicazione del presente contratto sono individuati ulteriori compiti che comportano specifiche responsabilità, in relazione alle tipologie di attività, di relazione con l'utenza esterna o con l'utenza interna, fino al raggiungimento di 734 indennità di particolare responsabilità.

Le parti concordano che l'indennità per particolari responsabilità annuale, fissata dal CCDI precedente in € 418, sia portata a € 600, a decorrere dall'1/1/2009.

In tale ambito viene stabilita inoltre, a decorrere dall'1/1/2009, una indennità di particolare responsabilità per i centralinisti non vedenti, pari a € 850 annui, a integrazione della specifica indennità loro riconosciuta dalla legge.

- La spesa complessiva annua massima a carico del presente CCDI è stimata in € 188.096.

La definizione del sistema delle indennità prevede quanto segue.

- Per le indennità di disagio:
 1. un'approvazione formale da parte della DG OSI del censimento delle attività svolte in condizioni di disagio;
 2. un'attestazione semestrale da parte dei responsabili delle strutture dell'effettivo mantenimento di attività in condizioni di disagio da parte del personale addetto a tali compiti; tali attestazioni sono raccolte dalle direzioni generali e trasmesse unitariamente alla DG OSI;
- Per le indennità di particolari responsabilità:
 1. una fase di impianto che comporta la comunicazione da parte delle Direzioni generali della proposta di attribuzione delle indennità di particolare responsabilità sulla base del censimento dei compiti effettuato dalla DG OSI. Tali comunicazioni saranno approvate dalla DG OSI a garanzia della uniformità di applicazione dei criteri.
 2. all'interno della definizione dei piani di lavoro, viene effettuata l'assegnazione del dipendente alle attività che comportano specifiche responsabilità, in coerenza con il quadro approvato dalla DG OSI.
 3. semestralmente le Direzioni generali attestano alla DG OSI l'effettivo mantenimento delle attività previste e che comportano specifiche responsabilità.
 4. nell'ambito delle variazioni di piani di lavoro vengono indicate modifiche o integrazioni in merito a i soggetti cui assegnare attività che comportano specifiche responsabilità in coerenza con il quadro approvato dalla DG OSI.

Per il primo semestre 2009 la corresponsione delle indennità, come rideterminato dal presente accordo, avverrà dopo la firma definitiva del presente CCDI.

3) Compenso di specifiche responsabilità per la categoria D

Le parti concordano di fissare in maniera uniforme il compenso legato a compiti che comportano specifiche responsabilità, precedentemente denominata IAD, del personale della categoria D, responsabilità connesse all'esercizio dei contenuti di tipo gestionale o tecnico del lavoro, nonché alla complessità delle relazioni interne ed esterne. Il compenso è fissato in € 2.000 annui a decorrere dall'1/1/2009.

A fini di omogeneità con quanto previsto per le restanti indennità (disagio, compensi per specifiche responsabilità alle categorie B e C), a partire dall'anno 2010 la corresponsione di tale compenso avverrà con cadenza semestrale.

- La spesa complessiva annua massima a carico del presente CCDI per l'equiparazione delle indennità di specifiche responsabilità di tutta la categoria D è stimata in € 58.212.

4) Sistema delle posizioni organizzative

La definizione di un sistema complessivo di responsabilizzazione da un lato e di valorizzazione economica e professionale dall'altro di tutte le posizioni di lavoro della Regione, delineatosi con la riforma istituzionale e precisato nel Patto per le politiche del personale del 2007, coinvolge anche l'ambito delle posizioni organizzative.

Le parti concordano pertanto di stabilire un incremento delle retribuzioni di posizione e di risultato di tali incarichi, in maniera differenziata per le posizioni organizzative di presidio (€ 500 annui comprensivi della retribuzione di risultato nella misura del 20%) e per le restanti posizioni organizzative, comprese le alte professionalità (€ 400 annui comprensivi della retribuzione di risultato nella misura del 20%), a decorrere dall'1/1/2009.

La spesa complessiva per tutti gli interventi riferiti al sistema delle posizioni organizzative a carico del presente CCDI è stimata in € 232.500 annui.

5) Personale delle strutture di supporto degli organi politici

Con le risorse rese disponibili sul bilancio regionale per la contrattazione decentrata occorre far fronte anche all'incremento delle indennità del personale delle strutture di supporto degli organi politici, la cui dotazione organica consiste di 160 unità.

L'incremento previsto è pari a € 1.000 annui per ciascun dipendente, a decorrere dall'1/1/2009.

La spesa complessiva annua massima stimata è pari a € 160.000.

6) Produttività collettiva

Alla produttività collettiva dall'1/1/2009 vengono destinate risorse pari ad € 777.618. Le parti concordano inoltre che a decorrere dall'anno 2009 la scala parametrica per la distribuzione del fondo venga ridefinita nella maniera seguente:

Tabella 3

categoria	parametro
A	100
B	125
C	135
D	140

Le parti convengono inoltre che nell'ambito della costituzione del Fondo per l'anno 2009 verranno destinate alla produttività collettiva risorse residue del Fondo 2008 da utilizzare come una tantum nella misura di € 1.231.797 .

7) Premialità aggiuntiva

Alla premialità aggiuntiva, nell'ambito della produttività collettiva, vengono confermate per l'anno 2009 risorse pari ad € 50.000, già previste nel CCDI 2004-2005, oltre a risorse residue dell'anno 2008 pari a € 400.000, per un totale di € 450.000.

L'importo individuale della premialità aggiuntiva per l'anno 2009 è fissato in € 800. Le quote saranno attribuite alle Direzioni generali e all'ARSIA in misura proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato di categoria A, B, C e D non titolare di P.O. assegnati a tali strutture al 31.12.2009, fermo restando quanto previsto nel CCDI 2004-2005. Poiché l'istituto è stato sperimentato per la prima volta nel corso del 2008, le parti ritengono utile procedere a una sua migliore definizione applicativa, nei termini seguenti:

a) Requisiti e procedure

1. Il premio sarà attribuibile al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle categorie A, B, C e D (non titolare di posizione organizzativa) assegnato alle strutture delle Direzioni generali e dell'ARSIA per almeno 270 giorni solari nell'anno di riferimento, che abbia pienamente raggiunto gli obiettivi del piano di lavoro nella valutazione conclusiva del ciclo annuale.
2. E' necessaria inoltre una effettiva presenza in servizio, pari o superiore al 70% dei giorni lavorabili, da parte del dipendente nel corso dell'anno. Sono considerate presenze a tal fine le ferie, i recuperi, i periodi di congedo per maternità/paternità, l'esercizio delle libertà sindacali, nonché quelle previste nei CCNL.
3. L'attribuzione della premialità avviene a seguito di un confronto e di una gestione coordinata dell'istituto nell'ambito dello staff dirigenziale, previa emanazione di indirizzi da parte del Direttore generale per l'individuazione di criteri omogenei di qualità all'interno della DG. Il Direttore generale provvederà alla validazione definitiva delle proposte di assegnazione della premialità, con l'obiettivo di massimizzare l'utilizzo delle quote nell'ambito della Direzione generale.
4. Il compenso sarà attribuito a conclusione del ciclo di valutazione annuale da parte del dirigente di ciascuna struttura. La comunicazione dell'attribuzione

della premialità aggiuntiva avviene all'interno della Conferenza di struttura, precisando le motivazioni, e registrata nel Verbale della conferenza stessa. Il premio non potrà essere attribuito per più di due anni consecutivi alla stessa persona.

5. La direzione generale Organizzazione e sistema informativo pubblicherà sulla Intranet regionale l'elenco dei dipendenti cui è stata attribuita la premialità aggiuntiva.

b) Criteri di attribuzione

La prestazione eccellente è connotata dall'effettuazione di una prestazione che rappresenta un riferimento ottimale di standard professionale relativamente agli apporti individuali utilizzati per conseguire i risultati assegnati.

I criteri che individuano riferimento ottimale di standard professionale sono individuati nei seguenti comportamenti:

- L'assunzione di nuovi compiti;
- L'aggiornamento e l'autoformazione ulteriori rispetto alla frequenza dei corsi organizzati dall'Amministrazione;
- La trasmissione di conoscenze e l'assistenza nei confronti dei nuovi colleghi;
- La partecipazione a gruppi di lavoro;
- L'assunzione di iniziative per fronteggiare le urgenze;
- Garanzia e continuità dei livelli di servizio all'utenza;
- Capacità di prevenire i problemi, anticipandoli;
- Miglioramento delle procedure tecnico-amministrative;
- Condivisione con i colleghi delle informazioni;
- Collaborazione e cooperazione con gli interlocutori.

In occasione della revisione complessiva del sistema di valutazione, saranno definiti gli indicatori di comportamento che costituiscono fattori di valutazione delle prestazioni attese dai singoli ruoli organizzativi, in correlazione con il modello delle competenze alla base del nuovo sistema professionale.

8) Meccanismi di verifica e tutela nella attribuzione delle valutazioni.

In tutti i processi di valutazione e di attribuzione di istituti economici deve essere garantita l'omogenea applicazione di criteri all'interno della Direzione generale e fra le Direzioni generali (o strutture di massima dimensione).

9) Attività di formazione

L'Amministrazione e le organizzazioni sindacali concordano sulle seguenti Linee guida relative alla gestione e sviluppo del processo di formazione all'interno della struttura operativa regionale, già definite nell'ambito della specifica sessione di lavoro :

- Coinvolgere maggiormente le strutture nell'analisi dei fabbisogni formativi, preliminarmente alla costruzione del Piano formativo per l'anno successivo. In particolare si propone che nei mesi di giugno e luglio i dirigenti convochino conferenze di struttura finalizzate alla presentazione di proposte formative (in termini di obiettivi e/o macro contenuti da sviluppare) da sottoporre alla propria Direzione Generale.
- Ampliare i contesti e le modalità di erogazione della formazione così da consentirne una maggiore fruibilità a tutto il personale, garantendo così in arco temporale da stabilire il coinvolgimento di tutto il personale in coerenza con i diversi bisogni e stili di apprendimento. In particolare all'aula tradizionale devono sempre più affiancarsi altre modalità quali: laboratori, assistenza e tutoraggio, e-learning, e-seminar (rielaborando anche contenuti già erogati in aula, ad es. corso contratti, bilancio, programmazione regionale, etc...), stage presso altre amministrazioni europee. Inoltre, si propone di verificare la possibilità di stipulare accordi o convenzioni con le università toscane per la partecipazione di personale regionale a corsi di specializzazione e/o master universitari.
- Sviluppare una proposta per introdurre l'utilizzo dei voucher formativi per i dipendenti, con l'obiettivo di sostituire gradualmente l'attuale modalità di partecipazione a corsi esterni.

La proposta conterrà anche i criteri di utilizzo dei voucher.

- Costituire una commissione permanente sui temi della formazione, composta per l'amministrazione da due rappresentanti della funzione formazione e per parte sindacale da quattro rappresentanti sindacali. Obiettivo della commissione è monitorare costantemente l'andamento delle attività e i risultati della formazione, oltre a condividere i risultati dell'analisi dei fabbisogni formativi per la predisposizione del piano di attività dell'anno successivo.

Per questo motivo si prevede che la commissione, oltre che su richiesta di convocazione straordinaria di una delle parti (amministrazione o rappresentanti sindacali), debba riunirsi almeno 3 volte l'anno e in particolare:

- o Entro il 15 ottobre di ogni anno: per la verifica dell'analisi dei fabbisogni formativi svolta presso le Direzioni Generali e la prima bozza di piano delle attività formative;
- o Entro il mese di febbraio: per l'analisi delle iscrizioni raccolte e la presentazione del consuntivo delle attività dell'anno precedente;
- o Entro il 15 luglio: per la verifica dell'andamento del piano delle attività formative dell'anno in corso e l'avvio dell'analisi dei fabbisogni formativi per l'anno successivo.

Si sottolinea infine l'importanza di dare la piena visibilità ai dipendenti sulle opportunità formative e di garantire l'individuazione, l'applicazione e la trasparenza dei criteri di selezione dei partecipanti per eventuali iniziative a numero chiuso.

10) Azioni positive

Le parti ribadiscono il loro impegno a dedicare una attenzione particolare affinché nei processi di valutazione, di formazione, nell'attribuzione di benefici economici e di carriera siano pienamente rispettati i principi di pari opportunità, con particolare riferimento alle situazioni determinate dai congedi per maternità e parentali.

L'Amministrazione si impegna inoltre a promuovere una campagna di informazione e sensibilizzazione sul tema dei congedi parentali tra il personale di sesso maschile, al fine di contribuire all'attuazione di misure di reale conciliazione tra vita professionale e vita familiare, e ad esaminare in tempi brevi le proposte di azioni positive, attualmente in fase di elaborazione presso il Comitato Pari Opportunità recentemente insediato.

Allegato A

Tabella di riepilogo relativa all'allocazione delle risorse finanziarie

Categorie	Numero addetti	Istituto	Risorse CCDI 2009	Altre risorse	Totale
A-B-C	1075	Indennità disagio specifiche responsabilità	€ 204.670	€ 42.475	€ 247.145
D		Progressioni economiche	€ 399.000	€ 100.000	€ 499.000
D	588	Indennità specifiche responsabilità	€ 58.212		€ 58.212
A-B-C-D	1989	Produttività	€ 777.618	€ 1.231.797	€ 2.009.415
A-B-C-D		Premialità aggiuntiva		€ 450.000	€ 450.000
Segreterie organi politici	160	Indennità	€ 160.000		€ 160.000
Totale			€ 1.599.500	€ 1.824.272	€ 3.423.772
Posizioni organizzative (di cui 101 di Presidio)	527	Retribuzione posizione e risultato	€ 232.500		€ 232.500
Risorse da destinare			€ 18.000		€ 18.000
Totale complessivo			€ 1.850.000	€ 1.824.272	€ 3.674.272

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che nel prossimo contratto decentrato per il biennio economico 2008-2009 sarà affrontato l'esame degli aspetti giuridico-normativi della disciplina di taluni istituti contrattuali, non definiti nel presente CCDI.