

Area: Personale delle Categorie	Materia: Contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale non dirigente biennio economico 2004-2005	Data: 11.09.2008
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE TOSCANA PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005		

Premesso che:

- In data 17 luglio 2008 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 per il biennio economico 2004 – 2005;
- 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. 4 dell'1 settembre 2008, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo.

In data 11 settembre 2008 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

I componenti

Avv. Lucia Bora
Dott. Alessandro Cavalieri
Dott. Mauro Grassi
Dott. Alessandro Mazzetti
Dott. Valerio Pelini
Dott.ssa Daniela Volpi

e le **Rappresentanze sindacali** composte da:

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

Stefano Nassi
Antonella Accardo
Enrico Baldi
Claudio Chiarelli
Silvio Ghisolfi

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

CGIL – F.P. Alessandro Tonarelli

CISL – F.P. Silvio Ghisolfi

UIL – F.P.L. Romano Galgani, Giuseppe Abatantuono

CSA Giovanni Vigiani

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Regione Toscana per il biennio economico 2004 – 2005

Contratto decentrato integrativo e politiche di sviluppo occupazionale e professionale

La sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo si colloca all'interno di un processo di riflessione complessiva sulle politiche occupazionali della Regione Toscana, che hanno risentito in maniera pesante della situazione di blocco nazionale delle assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno nel corso degli anni 2005 e 2006.

A questa situazione si è data una risposta con la sottoscrizione del "Patto per l'occupazione e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007-2010", tra Amministrazione regionale e organizzazioni sindacali nell'ottobre scorso, con lo scopo di offrire risposte alle questioni a una serie di problemi di diversa natura: dal fenomeno di progressiva precarizzazione dei giovani lavoratori, all'immissione di personale utilmente collocato nelle graduatorie dei concorsi pubblici, all'apertura di prospettive di sviluppo economico e professionale per i dipendenti e le dipendenti già in servizio, al sostegno alle ulteriori iniziative in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tutti gli interventi avviati a seguito della sottoscrizione del Patto sono state adottate avendo come obiettivo principale il conseguimento di livelli crescenti della qualità dei servizi, una costante attenzione alle esigenze della comunità produttiva e sociale della Regione Toscana, una crescente consapevolezza organizzativa della dimensione sempre più qualificata ed estesa dell'intervento regionale per lo sviluppo sostenibile del proprio territorio.

Per questo lo spirito che attraversa il presente CCDI è costituito dalla volontà di entrambe le parti di dare valore al merito professionale e all'impegno individuale e collettivo del personale regionale, attraverso l'applicazione di istituti contrattuali tesi a far emergere le prestazioni migliori e a rinnovare in maniera significativa l'approccio al sistema professionale interno, per garantire al sistema organizzativo e istituzionale le risorse indispensabili ad affrontare problemi e sfide di carattere complesso.

In questa ottica sono stati considerati, in rapporto ai diversi istituti contrattuali, tutti gli elementi che connotano i percorsi professionali all'interno dell'organizzazione, in un'accezione che dà rilievo, accanto a quelli più tradizionali, a fattori di carattere innovativo, come la consapevolezza della propria esperienza professionale, la qualità dell'impegno, il livello di coinvolgimento e partecipazione dimostrato nel perseguimento dei risultati.

Il perseguimento delle finalità di crescita dell'organizzazione richiede in parallelo uno sviluppo delle capacità manageriali della dirigenza, in particolare con riguardo alla gestione ed alla crescita dei propri collaboratori, in coerenza con le previsioni dei contratti di lavoro e del Memorandum nazionale sul Pubblico Impiego, che prevede l'implementazione di percorsi e strumenti innovativi per l'evoluzione della qualità delle prestazioni della Pubblica amministrazione e in particolare per attribuire un giusto riconoscimento all'impegno e ai risultati delle lavoratrici e dei lavoratori più attenti e disponibili.

La disponibilità limitata delle risorse finanziarie, da un lato, che devono essere impiegate in maniera sempre più selettiva, e, dall'altro, il riconoscimento che la motivazione è uno degli elementi determinanti delle migliori prestazioni spingono sempre di più Amministrazioni e sindacati a individuare percorsi di incremento della produttività aziendale e di sviluppo di carriera degli individui legati all'iniziativa, all'autonomia, alla volontà di risolvere i problemi, correlate naturalmente alle specifiche aree di responsabilità.

Queste considerazioni hanno dato l'impulso alla definizione, nel presente CCDI, di un sistema di opportunità di sviluppo economico e di carriera che è aperto a tutto il personale ma che ha la finalità di premiare sempre di più la disponibilità all'impegno per la crescita professionale e per il raggiungimento delle finalità dell'amministrazione, in una prospettiva di trasparenza, semplificazione, innovazione nei confronti dell'utenza e della comunità regionale.

Il quadro finanziario del presente contratto collettivo decentrato, che sostituisce l'accordo siglato in data 7 febbraio 2008, è riportato in allegato e,

insieme all'allegato accordo del 27 febbraio 2008, costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCDI.

Il presente contratto collettivo decentrato, al quale viene applicato quanto previsto dall'art. 67, comma 9 e 10, del D.L.112/2008, si compone di una serie di accordi presiglati nel corso del primo semestre 2008, nell'ambito delle trattative per il rinnovo dello stesso.

L'applicazione degli istituti avverrà in ogni caso, nelle parti non specificate, nel rispetto degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 931 del 10 dicembre 2007.

Indice:

- Sistema dei profili
- Sistema di valutazione e produttività d'eccellenza
- Progressioni economiche
- Progressioni verticali
- Sistema indennizzante
- Azioni positive per il personale regionale
- Dichiarazione congiunta

Allegati:

1. "Patto per l'occupazione e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007-2010"
2. Quadro finanziario
3. Accordo del 27 febbraio 2008

Area: Personale delle categorie	Materia: Profili professionali	Data: 17/07/2008
ACCORDO SUL SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

.....

.....

.....

.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.S.

UIL – F.P.L.

CSA

DI.C.C.A.P.....

Le parti, riunite in data 17 luglio 2008, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

Il nuovo modello professionale, accogliendo le sollecitazioni contenute nella proposta della RSU, si basa su alcune linee guida:

- sistema dei profili professionali basato su una attenta analisi del rinnovato contesto organizzativo e professionale;
- superamento del mansionario a vantaggio di una valorizzazione delle competenze necessarie per il corretto presidio dei processi organizzativi;
- sistema funzionale ad una efficace realizzazione delle politiche di sviluppo del personale (formazione, mobilità, progressioni, ecc.);
- profili descritti con la massima chiarezza e comprensibilità quale premessa per l'identificazione dei singoli dipendenti col proprio lavoro;
- riduzione del numero di profili professionali per evitare l'eccessiva frammentazione, pur garantendo l'ottimale allocazione delle competenze per il corretto presidio dei processi regionali e favorendo maggiore chiarezza e trasparenza ai percorsi ed alle opportunità di crescita che l'organizzazione può offrire al proprio personale;
- corrispondenza univoca tra profilo professionale e categoria professionale.

Le parti concordano di:

- procedere all'applicazione della matrice professionale proposta dall'Amministrazione, e contenuta nel documento "Nuovo modello delle competenze e aggiornamento del sistema dei profili professionali della Regione Toscana", consegnato il 7 marzo 2007, ad altre direzioni generali col fine di individuare i profili di ruolo teorici
- attribuire i profili di ruolo individuati al personale, al fine di valutare l'eventuale riduzione dei profili professionali proposti
- informare periodicamente le rappresentanze sindacali sui risultati raggiunti.

Fasi di attuazione	Tempi
Applicazione del modello delle competenze attraverso l'individuazione e la descrizione dei profili di ruolo del personale regionale	Entro luglio 2008
Attribuzione dei profili di ruolo individuati al personale	Entro luglio 2008
Condivisione dei risultati al fine di valutare l'eventuale riduzione dei profili professionali proposti	Entro settembre 2008
Messa a regime del nuovo sistema professionale	Dal 1 ottobre 2008

I tempi sopra riportati non costituiscono un impedimento all'avvio delle procedure relative alle selezioni volte al passaggio alle categorie immediatamente superiori di cui al patto per l'occupazione e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007 – 2010, pag. 3 punto 1.

Area: Personale delle categorie	Materia: sistema di valutazione del personale	Data: 17/07/2008
ACCORDO RELATIVO AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

.....
.....
.....
.....
.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.S.

UIL – F.P.L.

CSA

DI.C.C.A.P......

Le parti, riunite in data 17 luglio 2008, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il sistema di valutazione delle prestazioni rappresenta uno strumento oggettivo e condiviso per correlare interventi economici a prestazioni effettive, pianificare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, chiarire e migliorare i rapporti tra i dipendenti e i propri dirigenti.

Il sistema che viene illustrato di seguito può essere attivato per fasi, consentendone così la sperimentazione graduale.

LA VALUTAZIONE DI RISULTATO

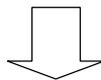
Un sistema di valutazione permanente delle prestazioni deve discendere dai sistemi di programmazione dell'Amministrazione di seguito schematizzati, che devono integrarsi tra loro nella fase di impostazione, nelle fasi di verifica, e nella fase di consuntivo.

E' necessario cioè che si trovi coerenza tra obiettivi strategici e obiettivi operativi, affinché questi ultimi diano il senso a tutti gli operatori dell'amministrazione del contributo dato alle strategie generali.

FLUSSO DELLA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO

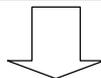
DIRETTIVA PER L'AZIONE AMMINISTRATIVA

Risultati strategici Direzioni generali



PROGRAMMA DI DIREZIONE GENERALE

Risultati strategici strutture
dirigenziali tra cui individuare gli
obiettivi dei dirigenti



PIANO DI LAVORO DELLA STRUTTURA DIRIGENZIALE

Obiettivi del dirigente e risultati strategici
PGM DG

Attraverso gli strumenti annuali di programmazione su indicati, che come detto devono integrarsi tra loro, sono definiti i risultati da perseguire nel corso dell'anno.

Il Piano di Lavoro della struttura dirigenziale contiene tutti gli elementi per la valutazione di raggiungimento dei risultati, e deve comprendere anche tutte le attività correnti svolte. E' un'articolazione del programma di direzione generale, ed è alimentato dal processo di confronto sulla definizione dei risultati tra dirigente, posizioni organizzative e collaboratori.

Ogni dipendente delle categorie del comparto è assegnato ai risultati previsti nel Programma della struttura di assegnazione, per quota parte del suo tempo di lavoro, fino a raggiungimento del 100%.

Analogamente alla fase di impostazione, anche nella fase di verifica a consuntivo è necessario un legame coerente tra la valutazione dei risultati previsti ai vari livelli di programmazione del lavoro.

LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO

Le competenze comportamentali rappresentano i fattori abilitanti al raggiungimento dei risultati del Piano di lavoro e le caratteristiche richieste al personale per l'efficace presidio del ruolo organizzativo assegnato, in funzione delle strategie e degli scopi dell'Amministrazione.

Per ciascuno degli ambiti di competenze comportamentali considerati sono individuati degli indicatori di comportamento che costituiscono fattori di valutazione caratteristici delle prestazioni attese dai singoli ruoli organizzativi.

Attualmente la scala di valutazione è su 4 livelli: al primo corrisponde una prestazione non adeguata, al secondo adeguata, al terzo buona e al quarto ottima.

Il modello delle competenze che si sta predisponendo declinerà i profili professionali e di ruolo, in termini di competenze tecniche e comportamentali attese, ed avrà necessariamente un forte impatto sul sistema di valutazione delle prestazioni, almeno per la parte che riguarda la definizione della componente comportamentale.

In attesa della sua definizione, e per dare attuazione a quanto previsto dal Patto per l'occupazione e per le politiche del personale nel periodo 2007-2010, e cioè la sperimentazione di forme di premialità diversificate legate ai comportamenti e all'eccellenza delle prestazioni individuali, si introducono alcune modifiche al sistema attuale.

Scala di valutazione

La scala di valutazione degli apporti individuali viene integrata dalla posizione che corrisponde alla prestazione eccellente.

LIVELLO	DECLARATORIA
1	Esercizio inadeguato della competenza comportamentale
2	Esercizio adeguato della competenza comportamentale
3	Esercizio buono e qualificato della competenza comportamentale
4	Esercizio pieno e consolidato della competenza comportamentale in tutte le occasioni di lavoro

Eccellenza	Esercizio eccellente della competenza: la prestazione effettuata rappresenta un riferimento ottimale di standard professionale
------------	--

IL CLIMA ORGANIZZATIVO

Altro elemento essenziale per un efficace sistema di valutazione permanente delle prestazioni è la misura del clima organizzativo.

Il raggiungimento degli obiettivi richiede concretamente la presenza di persone che, al di là delle capacità e delle conoscenze professionali, posseggano alcune qualità fondamentali: facciano propri i valori del servizio pubblico, si riconoscano nei principi dell'interesse generale ed abbiano una forte consapevolezza organizzativa nei comportamenti messi in atto.

Un'amministrazione è quindi chiamata a migliorare la qualità del lavoro perché così facendo si rafforza la motivazione al lavoro e si determina il senso di appartenenza all'istituzione e la condivisione dei valori e degli obiettivi.

La funzione dirigenziale di gestione e di sviluppo dei collaboratori è determinante da un lato nella sperimentazione di forme di premialità diversificate per il personale delle categorie del comparto e dall'altro in considerazione del fatto che la democrazia organizzativa è elemento essenziale per un efficace sistema di valutazione permanente delle prestazioni.

Di conseguenza è opportuno, nella rivisitazione del processo di valutazione della dirigenza, inserire criteri riguardanti anche la valutazione del clima organizzativo in una logica di garanzia di un maggiore impegno lavorativo e di un maggiore coinvolgimento del personale.

In particolare possono essere individuati specifici elementi di valutazione legati alla gestione dei collaboratori e in particolare alla capacità di valutazione del personale assegnato, riservando ad esempio una quota della valutazione dei comportamenti organizzativi alla valutazione del clima della struttura diretta.

La valutazione delle prestazioni, articolata in valutazione di risultato e valutazione di comportamento, oltre a rappresentare due momenti della pianificazione del lavoro ed ad incidere direttamente sulla motivazione, sul senso di appartenenza e sul raggiungimento delle strategie dell'organizzazione, è il fattore abilitante di alcuni fondamentali istituti di gestione del personale quali la produttività ordinaria, la premialità aggiuntiva, le progressioni economiche.

LA PREMIALITÀ AGGIUNTIVA

Il premio sarà attribuibile al personale delle categorie A, B, C e D¹ (non titolare di posizione organizzativa) in servizio presso gli uffici regionali a tempo indeterminato per tutto l'anno di riferimento, che abbia pienamente raggiunto gli obiettivi del piano di lavoro.

A decorrere dall'anno 2008 saranno attribuite ad ogni struttura dirigenziale, alla quale sia assegnato personale regionale, quote per compensi per l'eccellenza delle prestazioni individuali in proporzione al numero di addetti delle categorie non titolari di PO ad essa assegnato.

Il compenso sarà attribuito a conclusione del ciclo di valutazione annuale. Il premio, in via transitoria, non potrà essere attribuito per più di due anni consecutivi alla stessa persona.

Il Direttore generale provvederà alla validazione definitiva dell'attribuzione dei compensi di eccellenza individuali.

Fasi di attuazione	Tempi
Impostazione del sistema di erogazione della produttività di eccellenza	Entro Giugno 2008
Applicazione del sistema di erogazione della produttività di eccellenza	Secondo semestre 2008

Alla definizione di detto sistema si procederà in maniera congiunta con le RSA della dirigenza al fine di correlare strettamente questo istituto con il processo di valutazione della dirigenza stessa.

Le parti concordano infine di proseguire la riflessione finalizzata al conseguimento di un'intesa sull'intero sistema di valutazione nei suoi elementi caratterizzanti quali il peso delle componenti risultato e comportamento, gli indicatori di risultato, il catalogo delle competenze comportamentali, le scale di valutazione, le fasce di retribuzione.

¹ La possibilità di attribuire il premio è comunque legata alla continuità dell'esercizio delle funzioni assegnate e al livello di effettiva presenza in servizio, pari o superiore al 75% dei giorni lavorabili, da parte del dipendente nel corso dell'anno.

Area: Personale delle categorie	Materia: progressioni economiche orizzontali	Data: 17/07/2008
ACCORDO RELATIVO ALL'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

.....
.....
.....
.....
.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

- CGIL – F.P.**
- CISL – F.P.S.**
- UIL – F.P.L.**
- CSA**
- DI.C.C.A.P**

Le parti, riunite in data 17 luglio 2008, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Premessa

Nel nostro sistema contrattuale, e anche nelle più recenti dichiarazioni di intenti comuni a Governo e sindacati, quali il Memorandum sul Lavoro pubblico del 6 aprile scorso, i fattori abilitanti di alcuni fondamentali istituti di gestione del personale quali le progressioni economiche sono gli effettivi incrementi di produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, misurati nell'ambito della valutazione delle prestazioni e della crescita professionale individuale.

Il Patto "per il lavoro e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007-2010" indica, tra le sue priorità, quella di dare certezza dei tempi e dei modi di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali favorendo prioritariamente l'impegno profuso e i risultati in termini di maggiore professionalità all'interno di una specifica valutazione, armonizzando l'intervento con i contratti già in essere.

In attuazione di tale priorità si stabilisce la seguente evoluzione del sistema delle progressioni economiche all'interno della categoria, che si basa sulle tre indicazioni del Patto:

- definire momenti specifici di valutazione
- favorire la valutazione delle prestazioni, articolata in risultato e comportamento, e la crescita professionale
- tenere conto dei contratti già in essere.

Requisiti di accesso

Si confermano i requisiti stabiliti nel CCDI 7.12.2005.

Progressioni economiche nelle categorie A B e C e progressione dalla prima alla seconda posizione economica della categoria D	Personale che maturi alla data di effettuazione periodica delle progressioni economiche un'esperienza di servizio, maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in Regione Toscana, nella categoria e nella posizione economica non inferiore a 2 anni.
Progressioni economiche della categoria D dalla posizione D2 alla posizione D6	Personale che maturi alla data di effettuazione periodica delle progressioni economiche un'esperienza di servizio, maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in Regione Toscana, nella categoria e nella posizione economica non inferiore a 3 anni.

Valutazione

Ogni dipendente in possesso dei requisiti di accesso su indicati viene valutato, ai fini dell'attribuzione della progressione economica e nel rispetto delle indicazioni del Patto, in base a tre componenti fondamentali:

- il merito professionale in termini di valutazione delle prestazioni
- l'esperienza professionale in termini di sviluppo professionale
- l'esperienza di servizio in termini di anzianità lavorativa.

In particolare, per quanto riguarda la valutazione dell'esperienza professionale, si introduce l'utilizzo di una "scheda professionale" finalizzata a valorizzare lo sviluppo delle competenze professionali del dipendente nel periodo intercorso dall'ultima progressione conseguita.

La Direzione generale Organizzazione e sistema informativo provvederà a definire in tal senso lo standard della scheda professionale che evidenzierà:

- le attività svolte e le modalità organizzative che le hanno caratterizzate
- le competenze tecniche e comportamentali esercitate.

In questa logica la formazione viene contestualizzata con la prassi operativa e il processo di apprendimento, non solo legato alla partecipazione a corsi, integrato con le competenze esercitate.

La scheda sarà introdotta in modo tale da garantire la valutazione dello sviluppo professionale del dipendente nel periodo intercorso dall'ultima progressione.

Requisiti di merito e di esperienza	Valutazione	Categoria A-B	Categoria C	Categoria D
Merito professionale	Valutazione delle prestazioni, nell'ambito del ciclo di programmazione e valutazione del lavoro annuale, conseguita nel biennio precedente.	40%	50%	50%
Esperienza professionale	Valutazione dell'evoluzione rispetto alla scheda professionale precedente riferita al periodo intercorso dall'ultima progressione. La valutazione viene espressa dal dirigente, nel rispetto degli indirizzi del direttore generale per garantire l'omogeneità, e analizzata con il direttore generale.	20%	20%	20%
Esperienza di servizio	Viene calcolata in base alla permanenza nella categoria, riferita ai periodi di lavoro nella P.A. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e alla permanenza complessiva nella Pubblica amministrazione, riferita ai periodi di lavoro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.	40%	30%	30%

Vengono a questo scopo redatte delle liste, che sono scorse fino all'esaurimento della disponibilità finanziaria fissata, attribuendo un punteggio a ciascun dipendente sulla base di elementi di merito professionale, di esperienza professionale e di esperienza di servizio.

In caso di parità di punteggio i titoli di preferenza sono costituiti da:

- maggiore durata del periodo complessivo di servizio a tempo indeterminato in Regione Toscana.
- maggiore età anagrafica.

Fasi e tempistica

Le progressioni economiche vengono effettuate annualmente in base alle risorse economiche che si rendono disponibili sul Fondo di cui al CCNL 1.4.1999, art.17 comma 2 lett b).

All'inizio di ogni anno le parti si incontrano per stabilire la ripartizione tra le categorie delle risorse che si sono rese disponibili a fronte di cessazioni dell'anno precedente.

I requisiti di accesso consentono a una larga maggioranza dei dipendenti di partecipare alla selezione per individuare, sulla base di una graduatoria, i dipendenti che acquisiranno una progressione economica, tenuto conto delle risorse disponibili nel relativo fondo. La progressione economica verrà attribuita al personale delle categorie A, B e C a decorrere dal 1 settembre 2008 e successivamente al personale della categoria D con decorrenza 31 dicembre 2008, dando in questo la priorità a coloro che non abbiano nel corso dell'anno avuto un riconoscimento di merito nell'ambito del nuovo processo di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

L'Amministrazione si rende disponibile a investire, nel rispetto della normativa contrattuale, ulteriori adeguate risorse nell'istituto delle progressioni orizzontali, destinandovi prioritariamente una parte delle risorse messe a disposizione dal CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-2007, in modo da garantire ad altri dipendenti, in possesso dei requisiti previsti, di concorrere anch'essi all'acquisizione di tale riconoscimento.

Le parti si riservano inoltre di verificare, all'interno del prossimo CCDI, l'utilizzo della 'scheda professionale' nella valutazione dell'esperienza professionale allo scopo di migliorarne l'efficacia, nonché l'utilizzo del peso percentuale dei criteri di valutazione del presente accordo.

Area: Personale delle categorie	Materia: scheda di valutazione professionale	Data: 17/07/2008
ACCORDO RELATIVO ALL'ADOZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

.....
.....
.....
.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.S.

UIL – F.P.L.

CSA

DI.C.C.A.P.

Le parti, riunite in data 17 luglio 2008, concordano l'adozione della seguente scheda di valutazione professionale prevista per l'effettuazione delle progressioni orizzontali:

SCHEDA PROFESSIONALE

INFORMAZIONI DEL DIPENDENTE AL .././..	
Cognome e Nome	
Matricola	
Categoria	
Classe economica	
Profilo professionale	
Mansione – Profilo di ruolo	

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	
Periodo (da – a)	
Struttura (Direzione generale, Area di coordinamento, Settore)	
Posizione di lavoro (profilo professionale, mansione/profilo di ruolo)	
Contesto di riferimento ¹	
Descrizione delle principali attività svolte ²	
Competenze tecniche ³ acquisite/migliorate	
Competenze comportamentali ⁴ acquisite/migliorate	
Periodo (da – a)	
Struttura (Direzione generale, Area di coordinamento, Settore)	
Posizione di lavoro (profilo professionale, mansione/profilo di ruolo)	
Contesto di riferimento	
Descrizione delle principali attività svolte	
Competenze tecniche acquisite/migliorate	
Competenze comportamentali acquisite/migliorate	

¹ Indicare eventuali condizioni di natura organizzativa che hanno influenzato lo svolgimento delle attività nel periodo considerato (modifica delle competenze della struttura dirigenziale, trasferimento di funzioni, ...)

² Indicare le attività prevalenti nel periodo considerato

³ Indicare le tre principali competenze tecniche, tra quelle indicate nell'allegato, utilizzate per svolgere le attività descritte, acquisite e/o migliorate nel periodo considerato

⁴ Indicare le tre principali competenze comportamentali, tra quelle indicate nell'allegato, utilizzate per svolgere le attività descritte, acquisite e/o migliorate nel periodo considerato

Periodo (da – a)	
Struttura (Direzione generale, Area di coordinamento, Settore)	
Posizione di lavoro (profilo professionale, mansione/profilo di ruolo)	
Contesto di riferimento	
Descrizione delle principali attività svolte	
Competenze tecniche acquisite/migliorate	
Competenze comportamentali acquisite/migliorate	
...	
Periodo (da – a)	
Struttura (Direzione generale, Area di coordinamento, Settore)	
Posizione di lavoro (profilo professionale, mansione/profilo di ruolo)	
Contesto di riferimento	
Descrizione delle principali attività svolte	
Competenze tecniche acquisite/migliorate	
Competenze comportamentali acquisite/migliorate	

Data _____

Firma _____

In fase di prima applicazione le parti concordano di utilizzare, riservandosi di modificarle in seguito alla ricollocazione del personale nei nuovi profili professionali per il mese di ottobre 2008:

- per il catalogo delle competenze comportamentali, la competenze elencate nel CCDI del 17 marzo 1997 relativo al trattamento economico accessorio (libretto rosso);
- per il catalogo delle competenze tecniche, le discipline emerse durante la sperimentazione del sistema professionale presso la Direzione generale Salute e politiche di solidarietà

Area: Personale delle categorie	Materia: progressioni verticali	Data: 17/07/2008
ACCORDO RELATIVO ALLE PROGRESSIONI VERTICALI		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

.....

.....

.....

.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.S.

UIL – F.P.L.

CSA

D.L.C.C.A.P.

Le parti, riunite in data 17 luglio 2008, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

Rilevata la particolare situazione degli accessi alle categorie immediatamente superiori da quelle individualmente possedute, si ritiene di conseguire una regolamentazione dell'istituto delle progressioni verticali legata al ripetersi della formazione del Piano Occupazionale di periodicità triennale. Per quanto attiene le previsioni del Piano Occupazionale 2007-2010 si stima complessivamente la possibilità di effettuare circa 300 progressioni verticali.

L'attivazione di procedure volte al passaggio alla categoria immediatamente superiore nel sistema di classificazione del personale delle categorie del comparto è legato al documento di programmazione di fabbisogno di personale (Piano occupazionale), che prevede la quantità di posti destinati alla copertura con reclutamento dall'esterno. In particolare il numero delle assunzioni effettuate con reclutamento tramite selezione pubblica sarà prevalente rispetto al numero delle progressioni e tutti i relativi posti devono essere vacanti e disponibili nella dotazione organica.

Con il presente accordo pertanto si determina la periodicità di applicazione dell'istituto pari a tre anni in modo correlato alla programmazione del fabbisogno di personale.

Alle procedure selettive interne è consentita la partecipazione del personale in possesso di titoli di studio e di una anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria come indicato nella seguente tabella

Categoria	Titolo di studio	anzianità
Verso B	Licenza Scuola Media inferiore	4 anni
	Assolvimento dell'obbligo scolastico	7 anni
Verso C	Diploma di maturità	4 anni
	Diploma di qualifica di scuola media superiore	5 anni
	Licenza Scuola Media inferiore	7 anni

Verso D	Laurea magistralis ¹	4 anni
	Diploma universitario e Laurea c.d. brevi	5 anni
	Diploma di maturità	7 anni
	Diploma di qualifica di scuola media superiore	9 anni

¹ Si specifica che per "Laurea Magistralis" si intende la laurea specialistica o magistrale secondo il nuovo ordinamento ovvero la laurea di durata quadriennale o superiore del vecchio ordinamento

I requisiti di cui sopra devono essere posseduti alla data della scadenza del bando di selezione.

Tutte le selezioni prevedono il superamento di specifiche prove in termini di conseguimento del punteggio minimo stabilito nel bando di indizione.

Qualora al termine della prove preselettive, laddove previste, due o più candidati risultassero a pari merito, verrà attribuita la precedenza a chi ha la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria.

Al termine della selezione è redatta una graduatoria dei dipendenti che hanno superato le prove, che viene utilizzata fino all'esaurimento dei posti messi a selezione. Le graduatorie hanno validità fino al 31/12/2010 e possono essere utilizzate, nell'ambito del piano occupazionale, per le esigenze dell'amministrazione per un numero di assunzioni inferiore a quelle effettuate da graduatorie per selezioni pubbliche di pari categoria.

SPECIFICITÀ DELLE SELEZIONI VERSO LE CATEGORIE B E C

Il profilo da mettere a selezione è individuato in quello di assistente per l'organizzazione.

I profili di accesso alle selezioni verso la categoria C sono tutti.

Selezione	Prova selettiva
Verso categoria B	Prova orale tramite colloquio
Verso categoria C	Prova preselettiva tramite test e successiva Prova orale tramite colloquio

SPECIFICITÀ DELLE SELEZIONI VERSO LA CATEGORIA D

I profili professionali messi a selezione sono individuati tra quelli richiesti dalle direzioni generali nell'ambito del piano occupazionale di legislatura.

Tali selezioni avvengono con la modalità del corso-concorso.

L'accesso al corso è vincolato al superamento di una prova preselettiva a numero chiuso, stabilito dal bando di selezione.

Il corso, previsto per un numero fissato di posti pari al numero dei posti messi a selezione maggiorato fino ad un massimo del 50%, e a cui possono accedere i dipendenti che hanno superato la prova preselettiva secondo l'ordine di merito, sarà erogato dall'Amministrazione in orario di servizio con modalità organizzative che non pregiudichino lo svolgimento del lavoro d'ufficio da parte dei dipendenti ammessi al corso stesso.

Al termine del corso è prevista una prova scritta tramite test ed un colloquio di verifica sulle materie del corso.

Fasi attuative

Selezione	Tempi
Indizione selezioni verso le categorie B e C	Entro due mesi dalla firma dell'accordo
Indizione selezioni verso la categoria D	Entro dicembre 2008

Per l'attribuzione del punteggio finalizzato alla formazione della graduatoria si utilizzeranno, sulla base dei criteri previsti dal bando di selezione, il punteggio conseguito nelle prove finali, l'anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria d'appartenenza o nella qualifica corrispondente e l'aver superato procedure selettive a tempo indeterminato con inserimento nelle relative graduatorie finali.

Le risorse necessarie per la realizzazione delle progressioni verticali saranno finanziate in questa fase di prima applicazione dell'istituto nella misura del 50% dalle risorse liberate sul fondo dalle posizioni economiche percepite da coloro che effettueranno l'avanzamento di categoria.

Area: Personale delle categorie	Materia: sistema indennizzante	Data: 17/07/2008
ACCORDO RELATIVO AL SISTEMA INDENNIZZANTE		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

.....
.....
.....
.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.S.

UIL – F.P.L.

CSA

D.L.C.C.A.P.

Le parti, riunite in data 17 luglio 2008, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

IL SISTEMA INDENNIZZANTE

Premessa

Il Patto "per il lavoro e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007-2010" indica, tra le sue priorità, quella di rivedere, estendere e rafforzare il sistema indennizzante collegato e finalizzato ad un complessivo miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati lavorativi.

La stessa introduzione della corresponsione del compenso per compiti che comportano specifiche responsabilità richiede una revisione complessiva del sistema delle indennità, in quanto tale compenso riguarda attività di relazione con l'utenza indispensabili per il conseguimento degli obiettivi e dei fini dell'Ente.

Il percorso di revisione del sistema è articolato in tre momenti:

- classificazione e definizione delle caratteristiche delle indennità
- riclassificazione delle indennità esistenti alla luce delle caratteristiche definite
- individuazione dei compiti che comportano particolari responsabilità.

TURNO E REPERIBILITÀ

L'articolazione dell'orario di lavoro a turni è disciplinata dall'articolo 22 del CCNL 14/9/2000, infatti gli enti in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Tale compenso è erogabile solo in presenza di tutti i sotto elencati presupposti stabiliti dal CCNL:

- esistenza di una struttura operativa che prevede un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore,
- l'orario di servizio di almeno 10 ore giornaliero deve caratterizzare tutti i giorni delle settimane ricomprese all'interno del periodo di riferimento (che non può essere inferiore al mese),
- l'orario di servizio di 10 ore deve essere continuativo,
- l'arco temporale di servizio giornaliero (di almeno 10 ore) deve essere assicurato dal personale addetto alla struttura interessata,

- in relazione all'orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore consecutive, e a garanzia dello stesso, devono essere predefinite specifiche articolazioni dell'orario di lavoro del personale interessato, identiche per tutti i giorni della settimana lavorativa su cui si distribuisce l'orario di servizio (ad es. 8-14/14-20),
- il personale interessato dal turno, nell'ambito delle particolari articolazioni dell'orario di lavoro adottate per garantire l'orario di servizio, deve ruotare, anche con carattere di continuità, nei medesimi posti di lavoro,
- le prestazioni lavorative svolte in turnazione dai lavoratori interessati, in relazione alle diverse tipologie di articolazione dell'orario di lavoro adottate, devono essere anche distribuite nell'arco del mese, in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione di turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni.

La reperibilità è disciplinata dall'articolo 23 CCNL 14/9/2000, infatti per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Il compenso è erogabile solo in presenza di tutti i sotto elencati presupposti stabiliti dall'art.23 CCNL del 14.09.2000 modificato dal CCNL del 05.10.2001:

- in caso di chiamata il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro in 30 minuti,
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese,
- l'indennità non compete durante l'orario di servizio.

L'amministrazione procederà alla verifica delle modalità con le quali il turno/reperibilità viene applicato in Regione effettuando:

- una ricognizione delle autorizzazioni ad effettuare il turno/reperibilità rilasciate dalla direzione OSI alle strutture (verrà controllato, in particolare, se le modalità di turno autorizzate sono coerenti con le disposizioni vigenti);
- una verifica con i responsabili delle strutture a turno della rispondenza dell'orario che viene effettuato con le disposizioni vigenti;
- l'attivazione di una procedura di controllo del piano orario autorizzato per il turno dalla direzione OSI con l'orario effettivamente svolto dagli addetti.

DEFINIZIONE DELLE CARATTERISTICHE E RICLASSIFICAZIONE DELLE TIPOLOGIE DI INDENNITÀ PREVISTE NEI CCNL

La riclassificazione delle indennità esistenti tiene conto dell'introduzione del compenso per compiti che comportano specifiche responsabilità in relazione con l'utenza esterna (cittadini, istituzioni, imprese, associazioni, ecc...) e con l'utenza interna (processi trasversali).

Tipologia	Caratteristiche	Evoluzione	Azioni
Rischio	Compenso legato all'esercizio di prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale	Sospensione della corresponsione dell'indennità in quanto le condizioni individuate con deliberazione della Giunta Regionale n. 10539 dell'8.10.1984 risultano obsolete.	Verifica dell'effettiva presenza di condizioni di rischio.
Disagio	Compenso legato all'esercizio di attività lavorative svolte in condizioni particolarmente disagiate	Alla luce della revisione del sistema indennizzante le condizioni particolarmente disagiate sono individuabili con riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> - funzionamento di macchine complesse di composizione, di stampa e di rilegatura - cura e trasporto di animali - manutenzione e pulizia del parco macchine - mansioni di autista svolte con vincoli d'orario che non consentono la flessibilità oraria prevista dalle disposizioni regionali in materia - compiti aggiuntivi caratterizzati da scadenze fisse ed inderogabili e dalla necessità del rispetto di vincoli rigidi ed improcrastinabili (gonfalone), - attività richiesta in giorno di riposo settimanale oltre 4 giornate annue. 	Verifica dell'effettiva presenza delle condizioni di disagio e del numero dei dipendenti coinvolti
Maneggio valori	Compenso riferito a servizi continuativi che comportano maneggio valori di cassa	Hanno diritto all'indennità di maneggio valori il funzionario delegato o suo sostituto e gli agenti di riscossione e relativi sostituti	E' confermata l'attuale applicazione
Centralinisti non vedenti	Compenso conferito a tutti i centralinisti non vedenti (L.113/85)		E' confermata l'attuale applicazione
Specifiche responsabilità	Compenso legato a specifiche responsabilità	Alla luce della revisione del sistema indennizzante sono individuabili le seguenti responsabilità: Per la categoria D responsabilità connesse all'esercizio e ai contenuti di tipo gestionale o tecnico del lavoro nonché alla complessità delle relazioni interne ed esterne, tipiche della categoria in un'organizzazione di indirizzo, programmazione e controllo, quale la Regione Toscana, valutando in questo i differenziali di responsabilità dovuti al presidio di funzioni di elevata criticità. Per le categorie B e C	Verifica dell'effettiva presenza di specifiche responsabilità nelle categorie individuate. Individuazione di ulteriori specifiche responsabilità in funzioni allocate in specifici punti organizzativi dell'ente o funzioni trasversali all'ente, oltre a quelle già individuate nell'accordo

		<p>responsabilità relative a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricezione, assegnazione, protocollazione, archiviazione e conservazione della documentazione - tenuta dell'inventario dei beni mobili - gestione dell'arrivo e della partenza della corrispondenza - prima accoglienza dell'utente - gestione dei rapporti interni/esterni dei Direttori generali <p>Tali responsabilità sono riscontrabili nelle seguenti attività già comportano indennità di disagio il cui svolgimento è:</p> <p>esclusivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - centralino - portineria - URP - segreterie dei direttori generali - sezione di protocollo - ufficio posta - autisti generici - archivio dell'Osmannoro <p>prevalente</p> <ul style="list-style-type: none"> - consegnatari - vice consegnatari 	<p>del 07.07.2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biblioteca G.R. e C.R. - organizzazione eventi istituzionali della Giunta e del Consiglio - assistenza alle commissioni, all'UPC, all'aula del C.R. - BURT - perizie progetti presentati agli URTAT - segreterie della direzione generale - referenti informatici, statistici, della formazione - gestione organizzativa della DG - gestione di fondi vincolati - gestione di progetti finanziati dalla comunità europea - gestione dell'attività contrattuale - sala macchine per elaborazione dati - assistenza al CORECOM <p>Verifica del numero dei dipendenti coinvolti</p>
--	--	--	---

Riclassificazione delle indennità esistenti alla luce delle caratteristiche definite

Attività che richiedono un costante rapporto con l'utenza esterna	Biblioteca BURT Perizie progetti presentati agli URTAT Servizio assistenza alle commissioni, all'Ufficio di Presidenza, all'aula del Consiglio Organizzazione eventi istituzionali di Giunta e Consiglio
Attività che richiedono un costante rapporto con l'utenza interna	Gestione presenze del personale Referenti informatici, statistici, della formazione Gestione organizzativa, dei fondi vincolati, dei progetti finanziati dalla comunità europea, dell'attività contrattuale delle DG

Di seguito è riportata una prima stima degli addetti che operano in modo prevalente su questi compiti svolta nell'estate 2007, che può essere soggetta a lievi variazioni.

	Apicali		Non apicali		Totale
	B	C	B	C	
Rapporti con l'utenza esterna	13	56	7	18	94
Rapporti con l'utenza interna	9	26	3	26	64

Le risorse ad oggi disponibili sono € 37.000 derivanti dall'accordo sulla "Valorizzazione della carriera del personale in procinto di essere collocato a riposo e sui compensi per specifiche responsabilità delle categorie B e C" del 7.7.2006 ed € 275.000 derivanti dall'accordo nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa 2004-2005" sottoscritto il 7.2.2008.

Individuazione di ulteriori compiti che comportano specifiche responsabilità

Per l'individuazione degli ulteriori compiti che comportano la corresponsione del compenso per specifiche responsabilità al personale delle categoria B e C, si deve tenere conto da un lato della tipologia dell'attività, di relazione con l'utenza esterna o di relazione con l'utenza interna, e dall'altro degli ambiti di possibile applicazione all'interno delle direzioni generali, così come stabilito nell'accordo del 7 luglio 2006, riguardo alle funzioni allocate in specifici punti organizzativi dell'Ente o funzioni trasversali all'Ente.

Il censimento dei compiti che comportano particolare responsabilità è svolto dalla direzione generale Organizzazione e sistema informativo di concerto con i direttori generali.

Il censimento è aggiornato in occasione di mutamenti organizzativi.

In particolare si conviene che con la messa a regime del nuovo sistema professionale, oggetto dell'accordo sottoscritto il 27.2.2008, i compiti su funzioni trasversali sono individuati come di seguito riportato:

Famiglia	Categoria/Profilo	Compiti riferibili a particolare responsabilità
Comunicazione	C/Assistente comunicazione	Operare sul processo trasversale della comunicazione in diversi punti organizzativi
Gestione risorse finanziarie	C/Assistente gestione risorse finanziarie	Operare sul bilancio regionale utilizzando le relative procedure informatiche. Operare sui fondi comunitari con compiti di monitoraggio e rendicontazione.
Amministrativa	C/Assistente gestione amministrativa	Operare sui procedimenti amministrativi dell'Ente di cui alla L.R. 9/95.
	B/Collaboratore gestione amministrativa	Operare sui procedimenti amministrativi dell'Ente di cui alla L.R. 9/95.
Giuridico	C/Assistente giuridico	Operare sul processo trasversale strategico giuridico legislativo in diversi punti organizzativi
Tecnologie dell'informazione	C/Assistente tecnologie dell'informazione	Operare sul processo trasversale strategico sistemi informativi in diversi punti organizzativi
	B/Collaboratore tecnologie dell'informazione	Operare sul processo trasversale strategico sistemi informativi in diversi punti organizzativi
Organizzazione e risorse umane	C/Assistente organizzazione e risorse umane	Operare sui processi interni alle direzioni generali di organizzazione, di sviluppo organizzativo e di gestione del personale
Programmazione e valutazione	C/Assistente programmazione e valutazione	Operare sul processo trasversale strategico della programmazione e della valutazione in diversi punti organizzativi
Servizi generali	C/Assistente servizi generali	Operare sui processi interni alle direzioni generali per il loro funzionamento
	B/Collaboratore servizi generali	Operare sui processi interni alle direzioni generali per il loro funzionamento

L'individuazione dei dipendenti della struttura regionale che operano con specifiche responsabilità sui compiti sopra indicati compete alle direzioni generali contestualmente al ciclo di valutazione annuale.

L'attestazione dello svolgimento dei compiti suddetti, quale attività prevalente con specifiche responsabilità, compete ai responsabili delle strutture dirigenziali presso cui sono allocati tali compiti; è svolta contestualmente alle verifiche del piano di lavoro e sulla base del censimento approvato dalla direzione generale Organizzazione e sistema informativo.

I direttori generali trasmettono la propria proposta alla direzione generale Organizzazione e sistema informativo, per la verifica organizzativa e per la conseguente approvazione ed erogazione dei compensi.

Le parti concordano, nell'ambito del più generale ridisegno del sistema indennizzante, che l'individuazione dei dipendenti che svolgono compiti di specifiche responsabilità terrà conto della esclusività/prevalenza dell'attività e della professionalità acquisita all'interno della categoria.

In continuità con l'attuale situazione, si conferma che alla categoria D è destinato il compenso legato a specifiche responsabilità connesse all'esercizio e ai contenuti di tipo gestionale o tecnico del lavoro nonché alla complessità delle relazioni interne ed esterne, tipiche della categoria in un'organizzazione di indirizzo, programmazione e controllo, quale la Regione Toscana.

Fasi e tempistica

Fasi di attuazione	Tempi
Prima applicazione	Entro ottobre 2008
Applicazione a regime	Entro la fine del 2008

Tenuto conto dei profili di responsabilità ricoperti dai dipendenti, l'istituto delle particolari responsabilità troverà applicazione nei limiti delle risorse disponibili.

Nella fattispecie di cui sopra non sono ricompresi i dipendenti che, successivamente all'applicazione dell'istituto delle particolari responsabilità, percepiscono l'indennità di disagio di cui a pagina 3.

Confermando quanto stabilito dall'accordo del 7 luglio 2006 che fissa in 418 euro l'importo del compenso annuo per specifiche responsabilità e in attesa di stabilire graduazioni del compenso in relazione alla verifica della presenza di livelli diversi di responsabilità, per il personale di categoria D che svolge la propria attività con un differenziale di responsabilità dovuta al presidio di funzioni di elevata criticità l'indennità di particolare responsabilità è incrementata di 500 euro. Si ritiene di prevedere che i dipendenti che hanno titolo a fruire dell'indennità per specifiche responsabilità e che secondo i precedenti accordi avevano titolo a fruire dell'indennità di disagio, viene mantenuto, a titolo di indennità per specifiche responsabilità, se più favorevole, l'importo percepito.

Azioni positive per il personale regionale

Le parti concordano, nell'ambito del presente CCDI, i seguenti interventi, proposti dal Comitato pari opportunità, tesi ad assicurare maggiori livelli di flessibilità organizzativa per conciliare il rispetto dell'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, come previsto nel Patto per l'occupazione sottoscritto da Amministrazione e Organizzazioni sindacali nel settembre 2007, che recepisce gli impegni assunti dalla Regione Toscana con le Azioni positive per le dipendenti regionali nel triennio 2006-2008 (Delibera G.R.753/2006) e gli obiettivi posti dalle direttiva ministeriale pari opportunità nella Pubblica amministrazione:

- l'utilizzo del permesso personale dall'inizio dell'orario di lavoro, previa autorizzazione preventiva del dirigente;
- l'utilizzo o revoca del congedo parentale senza preavviso di 15 giorni, nei casi in cui il congedo venga fruito in maniera non continuativa rispetto al congedo di maternità/paternità e in caso di oggettiva impossibilità a rispettare tale termine di preavviso;
- la sospensione del congedo parentale, nei casi in cui il congedo venga fruito in maniera non continuativa rispetto al congedo di maternità/paternità, dal momento in cui l'Amministrazione ne riceva formale comunicazione, nei casi di malattia certificata del/la dipendente o del figlio, superiore a 3 giorni;
- estensione anche al lavoratore part-time dell'orario continuativo negli stessi casi previsti per il tempo pieno;
- la possibilità per i lavoratori con part-time orizzontale di fornire la propria prestazione giornaliera senza obbligo di interruzione fino alle ore 15;
- l'erogazione di corsi di formazione interna con orario antimeridiano o comunque con conclusione entro le ore 16, in una percentuale non inferiore al 20% dei corsi con didattica frontale, laddove compatibile con le esigenze didattiche.

Le parti concordano inoltre di dare la massima diffusione all'istituto dei "Contributi straordinari a favore dei dipendenti regionali", a fronte di situazioni di particolari difficoltà economiche di dipendenti dovute a situazioni di gravi malattie, di terapie salva vita o di decesso, provvedendo anche a una regolamentazione delle quote massime erogabili.

DI CHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concertano di integrare il verbale di concertazione relativo a sviluppo e revisione del sistema delle posizioni organizzative, siglato in data 27 febbraio 2008, come segue:

- q A pagina 12, al paragrafo 3 "Durata degli incarichi", dopo "Gli incarichi di PO hanno durata di cinque anni", si inserisce:
"Gli incarichi di responsabilità di PO successivi a quelli attribuiti in applicazione del presente verbale di concertazione avranno una scadenza allineata a quella di queste ultime".

ALLEGATO 1

Patto per l'occupazione e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007-2010

Le parti,

rilevato come la politica regionale in tema di personale sia stata fortemente condizionata, in questi ultimi anni, da una normativa nazionale che mirava soprattutto alla riduzione dei costi senza dare spazio a processi di razionalizzazione organizzativa e di valorizzazione della qualità del lavoro;

atteso che la legge regionale 27/2007 avrà per effetto l'esodo di alcune centinaia di dipendenti dell'ente Regione nel periodo 2007-2010 e l'ingresso di personale nella misura del 50% del personale cessato, oltre alla stabilizzazione di circa 150 dipendenti che hanno prestato servizio a tempo determinato per tre anni;

considerato che il lavoro avviato dalla Giunta Regionale sull'organizzazione complessiva delle agenzie regionali, finalizzato alla definizione di un progetto di riorganizzazione teso alla riduzione delle duplicazioni e delle dispersioni delle funzioni, in una ottica di miglioramento, accorpamento e semplificazione dell'intero sistema;

preso atto che l'Amministrazione regionale, in accordo con le rappresentanze sindacali e le associazioni di rappresentanza degli enti locali, ha posto le basi per un proficuo confronto sul corretto uso delle forme di lavoro flessibili nella pubblica amministrazione della Toscana mediante la sottoscrizione di un protocollo d'intesa con Anci Uncem e Urpt, individuando criteri e percorsi per un suo utilizzo corretto e garantito da un sistema rafforzato di tutela dei diritti;

rilevata la concordanza sugli obiettivi posti dalla direttiva per le pari opportunità nella pubblica amministrazione (G.U. 17 luglio 2007)

dato atto degli impegni assunti dall'amministrazione regionale con il piano di azioni positive per le dipendenti regionali per il triennio 2006-2008 (deliberazione della Giunta regionale n.753 del 2006) che integra il presente atto;

dato atto all'amministrazione regionale di aver provveduto a determinare il fabbisogno di personale delle strutture della Regione Toscana con l'obiettivo di contenere l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato entro i limiti definiti dalle esigenze di sostituzione di maternità, gravi malattie o progetti che per loro natura hanno caratteristiche finalizzate e limitate nel tempo e di aver altresì proceduto negli ultimi due anni a mettere sotto regia e contenere fortemente il ricorso ad incarichi professionali esterni con l'impegno di procedere nel percorso di sostanziale riduzione;

convengono sulla necessità di procedere ad un rafforzamento degli uffici regionali che si basi su processi di reclutamento dall'esterno mediante concorsi pubblici e di mobilità interna equilibrati ed ispirati al riconoscimento delle legittime aspirazioni di tutti i soggetti interessati. Si individuano come tali: a) i lavoratori a tempo determinato che a norma della legge finanziaria e della richiamata legge 27, si aspettano la stabilizzazione del loro contratto di lavoro; b) il personale interno che attende un riconoscimento professionale e di carriera; c) le persone che pur avendo lavorato per molto tempo presso la Regione Toscana e le sue agenzie con funzioni rientranti nei compiti istituzionali non rientrano nel processo di stabilizzazione avviato dalla legge 27 e che chiedono

concrete opportunità di accesso ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mediante bandi di concorso pubblico; d) le persone che avendo sostenuto concorsi esterni ed avendo ottenuto un riconoscimento di idoneità in graduatorie tutt'ora valide attendono lo scorrimento delle stesse,; e) le persone che, non essendo ancora incluse nel mondo del lavoro, chiedono concrete opportunità di concorrere a posti di lavoro stabili;

convengono sull'opportunità che il lavoro avviato in tema di precariato debba essere proseguito e approfondito, rispetto alle linee già tracciate in relazione alla costituzione di un Osservatorio regionale sul lavoro flessibile e sulla condivisione di istituti e forme di riconoscimento del lavoro prestato, nonché nell'organizzazione di un Seminario in collaborazione con gli enti locali al fine di un confronto generale sul lavoro precario e sui processi possibili di stabilizzazione.

condividono l'esigenza, nel pieno rispetto dei ruoli istituzionali, di sostenere i processi di riorganizzazione del sistema delle agenzie attraverso la revisione, nel rispetto della normativa vigente, di dotazioni organiche coerenti con i compiti assegnati alle stesse, al fine di superare eventuali criticità che potrebbero presentarsi nell'attuazione dei processi di stabilizzazione del personale a tempo determinato, e nella formulazione di piani occupazionali in grado di rispondere alle reali esigenze strutturali solo con contratti di lavoro a tempo indeterminato,

concordano sulla necessità di dare rapidamente luogo a interventi capaci di motivare e valorizzare adeguatamente il personale del comparto in funzione del maggiore impegno e della maggiore assunzione di responsabilità derivante dal mutato scenario organizzativo dell'Ente

prendono atto dell'impegno dell'amministrazione all'utilizzo di personale con contratti di lavoro a tempo indeterminato per nuove funzioni o per il potenziamento delle strutture esistenti, investendo sulla valorizzazione del personale interno in un processo complessivo di crescita professionale maggiormente corrispondente al nuovo modello organizzativo,

Alla luce di queste premesse e della condivisione degli obiettivi sopra citati, le parti si impegnano a perseguirli mediante:

- a) un Piano occupazionale di legislatura funzionale ai processi di riorganizzazione dell'ente;
- b) i Contratti decentrati integrativi del comparto e della dirigenza.

In relazione a ciò, le parti:

condividono l'esigenza di considerare le ricadute derivanti dall'applicazione della legge regionale n. 27 del 2007 sull'intera struttura regionale;

assumono l'impegno a confrontarsi, entro un mese dalla sottoscrizione della presente intesa, su un Piano occupazionale di legislatura nel quale siano previsti:

- a) il processo possibile di stabilizzazione del personale;
- b) l'indizione di nuovi concorsi;
- c) lo scorrimento, sulla base delle esigenze organizzative, delle graduatorie pubbliche prima della loro scadenza, tenendo conto del necessario mantenimento del patto di stabilità e delle eventuali uscite per l'incentivo all'esodo;

Fatte salve eventuali modifiche e aggiustamenti sulla base di verifiche annuali relative al turn-over, comprensivo degli esodi incentivati, e fatte salve sopravvenute esigenze organizzative funzionali ai

compiti istituzionali dell'ente ed all'efficienza amministrativa, concordano sull'obiettivo di mantenere sostanzialmente invariato il numero dei dipendenti in Regione Toscana;

Le parti concordano, infine, di giungere in tempi brevi e possibilmente entro il mese successivo alla firma del presente atto, alla stipula del Contratto decentrato integrativo del comparto e della dirigenza.

Per il comparto si individuano le seguenti azioni di uguale priorità:

1. dare certezza di attuazione alle progressioni verticali secondo criteri di regolarità nel rispetto della normativa vigente, o in alternativa prevedere una riserva del 50% nei concorsi pubblici per il personale regionale;
2. arrivare al superamento dell'utilizzo del personale della categoria A e, nel rispetto della normativa e dei contratti nazionali, tendere ad un possibile superamento della categoria B per i profili amministrativi;
3. dare certezza dei tempi e dei modi di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali favorendo prioritariamente l'impegno profuso e i risultati in termini di maggiore professionalità all'interno di una specifica valutazione, armonizzando l'intervento con i contratti già in essere;
4. rivedere, estendere e rafforzare il sistema indennizzante collegato e finalizzato ad un complessivo miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati lavorativi;
5. rivedere il sistema di attribuzione e riqualificare il sistema delle posizioni organizzative portando a sintesi un'esperienza oramai pluriennale, orientando tale istituto maggiormente verso gli obiettivi dell'amministrazione;
6. dare piena attuazione agli istituti previsti dal contratto decentrato del 7 dicembre 2005 ed agli altri accordi in essere;
7. rivedere il sistema complessivo di valutazione del personale, anche sperimentando forme di premialità diversificate legate ai comportamenti ed all'eccellenza delle prestazioni individuali;
8. approvare nuovi profili professionali per adeguarli al nuovo modello organizzativo, in quanto condizione necessaria alla pianificazione di nuovi concorsi e renderli maggiormente aderenti ai nuovi compiti cui è chiamata la Regione e per consentire la valorizzazione delle competenze individuali anche attraverso opportunità formative finalizzate alla qualificazione continua di tutto il personale
9. promuovere strumenti e iniziative di democrazia organizzativa finalizzati ad un maggior livello di circolazione dell'informazione in merito alle scelte prioritarie dell'amministrazione.
10. promuovere e definire congiuntamente sistemi di flessibilità organizzativa tesi a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività lavorativa ed il miglioramento delle condizioni di lavoro, con particolare riguardo al perseguimento della pari opportunità.

L'Amministrazione, da parte sua, si impegna ad intraprendere azioni di livello nazionale per la chiusura del CCNL regione – autonomie locali ed a sostenere in seno al Comitato di Settore interventi nell'ambito del nuovo CCNL volti a prevedere:

- per quanto attiene alla trasferta, che il tempo occorrente per gli spostamenti sia computato a tutti gli effetti come orario di lavoro, oltre ad un congruo adeguamento dell'importo economico rimborsabile a titolo di pasti giornalieri;
- fatto salvo il ruolo insostituibile del sistema sanitario pubblico, forme di assistenza sanitaria integrativa per i propri dipendenti attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative, al fine di contribuire alla tutela e prevenzione della salute ed all'assistenza di malattia
- la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del personale delle categorie a regime, con contestuale erogazione di apposito incentivo;
- la possibilità di incrementare annualmente il fondo delle "risorse decentrate" per conseguire miglioramenti qualitativi o quantitativi dei servizi, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e degli obiettivi del patto di stabilità interno.

A seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL, le parti si impegnano ad avviare la discussione sul relativo CCDI da concludere nel corso del 2008.

Per quanto attiene la dirigenza le priorità riguardano:

1. la verifica dei processi organizzativi attuali ed impegno al proseguimento della definizione dei ruoli e delle funzioni della dirigenza;
2. l'attribuzione di incarichi dirigenziali al personale della categoria D
3. rafforzamento della funzione dirigenziale, in particolare nelle attività di gestione e sviluppo dei collaboratori, attribuendo ai responsabili di struttura la scelta dei destinatari dei premi diversificati di produttività, nel rispetto dei criteri definiti nella sede di contrattazione decentrata;
4. la rivisitazione del processo di valutazione e la conseguente attribuzione degli obiettivi ai fini della retribuzione di risultato, inserendo criteri riguardanti anche la valutazione del clima organizzativo in una logica di garanzia di un maggiore impegno lavorativo e di un maggiore coinvolgimento del personale; in particolare sarà individuato per tutti i responsabili di struttura (eccetto che per le Posizioni individuali) uno specifico elemento di valutazione legato alla gestione dei collaboratori e in particolare alla capacità di valutazione del personale assegnato;
5. definizione di un piano occupazionale di legislatura;
6. definizione di percorsi formativi mirati al rafforzamento delle capacità dirigenziali
7. individuazione e organizzazione di momenti stabili di informazione e confronto fra la dirigenza sui principali atti di indirizzo politico e di programmazione;
8. interventi di formazione specifica sul tema dell'innovazione tecnologica e di processo ai fini degli obiettivi del PRS, in termini di semplificazione dell'azione amministrativa e di sviluppo dei processi legati all'affermarsi della società dell'informazione e della conoscenza,
9. attribuzione di supporti tecnologici idonei a garantire un migliore lavoro di gruppo e una migliore comunicazione organizzativa con i collaboratori ed i referenti esterni

L'applicazione della presente intesa sarà specifico oggetto di verifica in incontri periodici di norma semestrale fra i soggetti sottoscrittori.

Nel corso del processo di attuazione l'Amministrazione si impegna alla realizzazione di specifici incontri organizzativi che diano indicazioni operative per il raggiungimento degli obiettivi generali ed abbiano lo scopo della definizione di un sistema lavoro in Regione fondato sulla dignità e sulla qualità del lavoro.

L'Amministrazione, al fine di dare piena attuazione al patto per l'occupazione e per le politiche del personale e del piano di azioni positive nel periodo di legislatura 2007-2010, si impegna a promuovere una serie di interventi a vasto raggio, quali:

- la realizzazione dell'asilo nido aperto al territorio, nel rispetto della normativa nazionale e regionale;
- l'attuazione di una polizza sanitaria integrativa per il proprio personale, a seguito di apposita previsione del CCNL 2006-9, fermo restando la valenza ed il ruolo insostituibile del sistema sanitario pubblico;
- la stabilizzazione, entro il 2008, del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dalla L.R. 27/2007;
- la piena applicazione del protocollo d'intesa con Anci, Urpt e Uncem per la progressiva estensione di garanzie e tutele alle co.co.co. e per la riduzione del ricorso a tali contratti di lavoro;
- l'attuazione di un piano occupazionale che permetterà anche l'immissione di nuove professionalità nella struttura regionale;

Vice Presidenza

Federico Gelli FIRMATO

Rappresentanze Sindacali

CGIL FP FIRMATO

CISL FPS FIRMATO

UIL FPL FIRMATO

CSA _____

USAE FIRMATO

RSU FIRMATO

RSA FIRMATO

Per la valorizzazione di tutto il personale di categoria A, B, C, D del comparto, in relazione alla contrattazione decentrata integrativa relativa al biennio economico 2004-2005, verrà complessivamente utilizzata a regime la somma di euro 6.000.000,00 comprensiva di oneri previdenziali, costituita da risorse aggiuntive dell'Amministrazione, comprese quelle previste dal CCNL 2004-5 nonché dalle risorse che si renderanno gradualmente disponibili sul "fondo delle risorse decentrate" a seguito dell'esodo di circa 300 dipendenti .

Vice Presidenza

Federico Gelli FIRMATO

Rappresentanze Sindacali

CGIL FP FIRMATO

CISL FPS FIRMATO

UIL FPL FIRMATO

CSA _____

USAE FIRMATO

RSU FIRMATO

Relativamente al personale regionale con qualifica dirigenziale, l'Amministrazione, in relazione alla contrattazione decentrata integrativa relativa al biennio economico 2004-2005 si impegna ad investire complessivamente 540.000,00 euro, comprensivi degli oneri previdenziali, per la valorizzazione delle funzioni Dirigenziali .

Vice Presidenza

Federico Gelli FIRMATO

Rappresentanze Sindacali

CGIL FP FIRMATO

CISL FPS FIRMATO

UIL FPL FIRMATO

CSA _____

USAE FIRMATO

RSA FIRMATO

Firenze 14/11/07

ALLEGATO 2

Quadro finanziario

TABELLA A

IMPIANTO CCDI PERSONALE DELLE CATEGORIE

RISORSE

	2007	2008
patto sul lavoro	1.600.000	2.600.000
residui 2007	1.350.000	
risorse per progressioni economiche (*)		445.000
	2.950.000	3.045.000

DESTINAZIONE

	2007			2008			
	patto	residui 2007	totale	patto	residui 2007	risorse progress. economiche	totale
ISTITUTI			-				
sistema indennizzante ind.turno			-	275.000			275.000
				50.000			50.000
p.o.	500.000		500.000	825.000			825.000
produttività	1.100.000		1.100.000	1.000.000	800.000		1.800.000
produttività eccellenza			-	50.000	400.000		450.000
progress.economiche (*)			-	400.000		445.000	845.000
risorse a dest.vincolata			-		150.000		150.000
	1.600.000	-	1.600.000	2.600.000	1.350.000	445.000	4.395.000

(*) risorse stimate in base alla previsione delle uscite per esodo negli anni 2007-2008. Disponibili dal 01.01.2009

RISORSE per il personale assegnato alle strutture di supporto agli organi di direzione politica

	2007	2008
patto sul lavoro	100.000	208.000
	100.000	208.000

Parametri

Le Parti concordano sulla ridefinizione a partire dall'anno 2007 dei parametri per il calcolo dei compensi di produttività nella misura di cui alla seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	110
C	120
D	123

ALLEGATO 3

Area: Personale delle categorie	Materia: Contrattazione decentrata integrativa	Data: 27/02/2008
Accordo nel sistema della contrattazione decentrata integrativa 2004-2005		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

FIRMATO

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

FIRMATO

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P. FIRMATO

CISL – F.P.S. FIRMATO

UIL – F.P.L. FIRMATO

CSA FIRMATO

DI.C.C.A.P

Le parti, riunite in data 27 febbraio 2008, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

Le parti, con riferimento agli importi indicati nella tabella A allegata all'accordo del 07.02.2008 concordano di destinare le somme ivi previste per l'anno 2007 nel modo seguente:

- A) € 1.100.000 vengono destinati ad incremento delle risorse per i compensi di produttività dell'anno 2007 per il personale delle categorie;
- B) € 500.000 vengono utilizzati per incrementare di € 800 la retribuzione di posizione annua delle p.o. a decorrere dal 01.01.2007 cui si somma la conseguente retribuzione di risultato nella misura convenuta tra le Parti per l'anno 2007;
- C) € 100.000 vengono utilizzati per incrementare per l'anno 2007 di € 600 l'indennità omnicomprensiva annua del personale assegnato alle strutture di supporto agli organi di direzione a decorrere dal 01.01.2007.