

Area: giornalisti: Agenzia per le attività di informazione del Consiglio regionale Agenzia per le attività di informazione degli organi di governo della Regione	Materia: contrattazione aziendale del personale giornalistico (art. 46 CNLG)	Data: 4/12/2009
CONTRATTO AZIENDALE DI LAVORO GIORNALISTICO DELLA REGIONE TOSCANA		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

Giancarlo Galardi Firmato

Alessandro Mazzetti Firmato

**Il Comitato di redazione dell'Agenzia della
Giunta Regionale composto da**

Paolo Ciampi Firmato

Walter Fortini Firmato

**Il Comitato di redazione dell'Agenzia del
Consiglio Regionale composto da**

Daniele Pecchioli Firmato

per l'Associazione Stampa Toscana:

Nazareno Bisogni Firmato

Dario Rossi Firmato

Stefano Sieni Firmato

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto di lavoro giornalistico della regione toscana

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale giornalistico della Regione Toscana

In considerazione della specificità del CNLG, le parti concordano di aprire uno specifico tavolo tecnico sui problemi di applicazione in ambito pubblico di tale Contratto nazionale di lavoro, da concludere entro la fine dell'anno.

Sulla base delle conclusioni di tale tavolo, si riaprirà il confronto tra Amministrazione e Sindacati.

La definizione del primo contratto integrativo per i giornalisti si inquadra all'interno della complessiva politica del personale della Regione Toscana e si iscrive quindi in un ambito di coerenza con i contratti decentrati per il personale del comparto, in una logica di attenzione ai salari e di analogia di retribuzioni per figure professionali di pari professionalità.

Il contratto integrativo intende, nell'ambito della sottoscrizione del nuovo Contratto di lavoro nazionale per i giornalisti, incentivare comunque il raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento, mediante la definizione di un sistema di valutazione delle prestazioni basato sui seguenti principi:

- le erogazioni economiche di livello aziendale possono essere corrisposte solo a fronte di risultati e prestazioni di miglioramento rispetto ai livelli di servizio assicurati;
- i livelli di miglioramento del servizio e delle prestazioni devono essere esplicitati dai direttori in sede di Piano di lavoro annuale delle Agenzie di informazione.

Questo contratto integrativo costituisce il primo passo per l'avvio di una politica di incentivazione del personale giornalista finalizzato a garantire maggiore efficienza e maggiore autorevolezza dell'attività di comunicazione relativa all'azione politica-istituzionale degli organi della Regione Toscana.

La corresponsione della produttività è legata ai seguenti ambiti di attività:

- la realizzazione di contenuti giornalistici, preceduta da appositi corsi di formazione, utilizzabili nella realizzazione del sito web della Regione o su eventuali pannelli video;
- il potenziamento della rassegna stampa, in termini di completezza, specializzazione, attenzione e tempo dedicato, nonché affidabilità dei risultati;
- sviluppo, realizzazione e coordinamento di iniziative editoriali aggiuntive;
- disponibilità alla copertura integrale di tutte le esigenze di informazione relative alle attività istituzionali anche mediante la dotazione degli opportuni strumenti tecnologici per gli addetti.

Progetti complessi per la realizzazione di nuovi prodotti multimediali, relativi all'attività giornalistica delle due agenzie, da avviare in via sperimentale, saranno oggetto di uno specifico ed ulteriore tavolo di confronto, con i 2 Comitati di redazione, come previsto dal Contratto nazionale di lavoro.

I parametri di riferimento della valutazione delle prestazioni sono individuati come da tabella seguente:

elementi della valutazione	Peso percentuale	Punteggio conseguibile
Risultati/obiettivi di carattere collettivo o individuale	70%	Fino a max 70
Comportamenti organizzativi: - soluzione dei problemi: orientamento alla ricerca delle risposte più efficaci alle situazioni difficili e ai temi complessi; - orientamento al risultato: capacità di indirizzare costantemente la propria attività professionale al conseguimento degli obiettivi affidati; - cooperazione e integrazione:	30% ripartito tra 3 comportamenti organizzativi	Fino a max 30

capacità di ricercare l'integrazione con i colleghi e le altre strutture per raggiungere obiettivi comuni; - organizzazione del lavoro: capacità di impiegare efficacemente il proprio tempo per conseguire i risultati prefissati, stabilendo un ordine di priorità; - iniziativa e creatività: capacità di perseguire obiettivi autonomi, di proporre iniziative innovative e di ricercare soluzioni efficaci e innovative; - disponibilità all'assunzione di nuovi impegni: capacità di assumere un atteggiamento proattivo nei confronti dei problemi, affrontando anche attività non pianificate in situazioni di urgenza.		
--	--	--

La quota massima teorica di produttività annuale per il personale giornalistico, in considerazione delle risorse finanziarie a ciò destinate per ciascuna Agenzia e della dotazione organica delle Agenzie stesse, è fissata in € 2.200.

In coerenza con quanto previsto dal "Patto per l'occupazione e per le politiche del personale nel periodo di legislatura 2007/2010" e dal contratto decentrato integrativo del settembre 2008, relativo al personale del comparto Regione- Autonomie locali, si stabilisce di prevedere una premialità aggiuntiva, pari a € 800 annui, destinata a compensare l'eccellenza dei comportamenti organizzativi individuali, in termini di impegno nello sviluppo della qualità professionale e/o la realizzazione di obiettivi aggiuntivi specifici, di tipo innovativo, definiti a preventivo.

La premialità aggiuntiva di eccellenza può essere attribuita a non più del 30% dei giornalisti di ciascuna Agenzia, con contratto a tempo indeterminato in servizio per tutto l'anno di riferimento.

Il pagamento del compenso di produttività e del compenso di premialità aggiuntiva avverrà nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

In via transitoria per l'anno 2009 la produttività verrà erogata sulla base di una valutazione sintetica, effettuata dal Direttore competente, sulla base di 3 comportamenti organizzativi uguali per tutti gli addetti, valutabili in 4 livelli di comportamento osservabili (1, 2, 3 e 4).

Le quote di produttività corrispondenti ai punteggi sono stabilite per l'anno 2009 come da tabella seguente:

Punteggio	Quota di produttività
1-1,99	0
2-2,99	50%
3-3,99	75%
4	100%