

Verbale del 15 giugno 2009

In data 15 giugno 2009, presso una sala del Comune di Vignola, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale dell'Unione di Comuni Terre di Castelli e dell'ASP "G.Gasparini" e sono stati affrontati i seguenti argomenti:

1) progressioni economiche orizzontali

Le parti condividono i seguenti principi generali:

- le progressioni orizzontali, quale strumento di valorizzazione delle risorse umane, si devono realizzare nel rispetto di principi di selettività e di trasparenza da contemperarsi con le esigenze di riservatezza dei giudizi;
- l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali deve ricondursi a principi di arricchimento professionale, impegno e qualità delle prestazioni individuali e si realizza quale risultanza degli elementi di valutazione previsti nelle schede allegate alla presente intesa;
- la valutazione del personale, quale strumento fondamentale di monitoraggio permanente delle prestazioni e dei risultati del personale, deve essere espressa annualmente a prescindere dalle risorse che la contrattazione decentrata destinerà all'istituto premiante delle progressioni;

Al termine della trattativa le parti:

a) approvano l'allegato disciplinare "Criteri generali per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali" da applicarsi all'Unione Terre di Castelli, ai Comuni aderenti e all'Asp "G.Gasparini" che integra/modifica i principi concordati nell'intesa del 16.11.2005 il cui testo, per chiarezza espositiva, viene completamente rielaborato;

b) approvano le seguenti disposizioni transitorie applicabili, esclusivamente alle selezioni del biennio 2008 e 2009:

1. verrà predisposta una scheda unica di valutazione per l'anno 2008, valida per l'attribuzione delle progressioni del biennio 2008 e 2009, con conseguente predisposizione di una graduatoria unica;
2. potrà conseguire la progressione orizzontale il dipendente che avrà conseguito una valutazione minima di 82 punti;
3. saranno attribuiti tre punti di bonus al personale che nell'anno 2006 ha conseguito una valutazione almeno di 85 punti e non ha conseguito nel triennio 2005-2007 la posizione economica superiore. Saranno inoltre attribuiti 3 punti di bonus al personale la cui media delle schede di valutazione relative agli anni 2006 e 2008 sarà di almeno 85 punti (da utilizzarsi nel corso della eventuale successiva selezione per l'anno 2010);
4. la scheda di valutazione dovrà essere consegnata al personale entro il 30.9.2009;
5. il procedimento di ricorso individuato all'art.4 dovrà concludersi entro il 31.10.2009.

2) valutazione del Responsabile di struttura da parte del personale

Le parti, dopo ampia discussione, convengono quanto segue:

- in un'ottica di una nuova cultura organizzativa, viene introdotto a titolo sperimentale, e da attivarsi su base volontaria, la possibilità per i dipendenti di esprimere valutazioni sul clima generale all'interno dell'Ente e sull'organizzazione del lavoro;
- i Dirigenti/Responsabili di struttura apicali che intendessero promuovere questo procedimento, adotteranno il criterio metodologico che riterranno più funzionale al raggiungimento dell'obiettivo.

Per la parte pubblica

Per la parte sindacale

Oggetto: "Criteri generali per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali" da applicarsi all'Unione Terre di Castelli, ai Comuni aderenti e all' Asp "G.Gasparini".

Art. 1 - Criteri per la selezione

1. **Anzianità richiesta.** Possono partecipare alla selezione i dipendenti che possiedono, alla data del 31.12. dell'anno immediatamente precedente la selezione, la seguente anzianità di servizio a tempo indeterminato, nella posizione economica posseduta ed abbiano prestato servizio presso gli Enti ai quali si applica il presente accordo:
a) anni due e con almeno un anno di effettiva presenza nel biennio, per i seguenti passaggi denominati Gruppo A:

A1-A2; A2-A3; A3-A4 A4-A5;
B1-B2; B2-B3; B3-B4; B4-B5; B5-B6;
C1-C2; C2-C3; C3-C4; D1-D2

b) anni tre e con almeno un anno e mesi 6 di effettiva presenza nel triennio, per i seguenti passaggi denominati Gruppo B:

B6-B7 - C4-C5 - D2-D3 - D3-D4 - D4-D5 - D5-D6
e per eventuali successive posizioni economiche finali di categoria, derivanti da future integrazioni della contrattazione collettiva nazionale.
2. **Graduatorie.** Le graduatorie verranno formate utilizzando la media delle valutazioni riportate negli ultimi due anni (anno di valutazione e precedente).
3. Nel limite delle risorse concordate in sede di contrattazione decentrata, può conseguire il passaggio il dipendente che ottenga una votazione media pari ad almeno 85/100.
4. Non può conseguire la progressione orizzontale il dipendente che nell'anno della selezione non abbia riportato una valutazione pari almeno a 82/100.
5. In caso di parità di punteggio, precederà nella graduatoria finale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità precederà il più anziano di età.

Art. 2 - Criteri di attribuzione del "Bonus"

1. Ai dipendenti che abbiano l'anzianità minima per poter partecipare alla selezione, che abbiano riportato una valutazione media del biennio (anno di valutazione e precedente) di almeno 85/100 e che non acquisiscano il passaggio alla posizione economica superiore verrà attribuito "un bonus" di punti tre, cumulabili annualmente fino ad un massimo di punti 15.
2. Il bonus andrà a sommarsi, quale elemento aggiuntivo, alla media valutativa del biennio.
3. Il totalizzatore (di max punti 15) si azzererà automaticamente con il passaggio alla posizione economica superiore (sia con progressione orizzontale che verticale).

Art. 3 - Sistema di valutazione delle prestazioni - modalità e tempi

1. Per valorizzare e rafforzare il processo di valutazione sono previsti tre momenti di incontro tra il Dirigente/Responsabile apicale di struttura (o valutatore intermedio individuato dal Dirigente/Responsabile apicale di struttura) e il personale dipendente:
 - a) un colloquio iniziale, durante in quale il valutatore comunica al dipendente le prestazioni attese e assegna gli obiettivi di lungo periodo e gli obiettivi strategici;
 - b) un colloquio intermedio, per verificare l'andamento delle prestazioni, finalizzato all'acquisizione di dati per proporre eventuali elementi correttivi o di miglioramento;
 - c) un colloquio finale, entro febbraio dell'anno successivo, durante il quale vengono discussi i risultati delle prestazioni rese ed il valutatore comunica la valutazione finale e consegna la scheda al dipendente che la firma per ricevuta.
2. I dipendenti assunti dal 1° marzo non saranno oggetto di valutazione.
3. La valutazione dei Responsabili di struttura in posizione apicale è espressa dal Segretario/Direttore Generale.
4. In caso di mancata presenza di dipendenti al colloquio finale causa impedimenti oggettivi e prolungati, le relative schede saranno trasmesse con Raccomandata A.R. al domicilio dell'interessato.
5. La valutazione individuale, da formularsi in base ai criteri concordati nelle apposite schede allegate al presente accordo, dovrà essere espressa, in numeri interi, prendendo come unità di misura i tre centesimi al fine di evidenziare con chiarezza la differenza valutativa tra le diverse posizioni
esempio: partendo dal punteggio massimo di 100
97 - 94 - 91 - 88 - 85 - 82 - 79 - 76 - 73 ecc. ecc
6. Qualora il dipendente sia assente per maternità (obbligatoria, seguita dalla facoltativa senza soluzione di continuità) o per malattia/infortunio (per assenze anche non continuative) per un periodo superiore a sei mesi, la valutazione si intende confermativa del punteggio dell'anno precedente ma in quest'ultimo caso il dipendente non potrà conseguire il bonus previsto all'art.2. Se il periodo di assenza, per le motivazioni di cui innanzi, è pari o inferiore a sei mesi il dipendente sarà oggetto di valutazione. In tutti gli altri casi di assenza, il dipendente sarà valutato se la presenza in servizio è almeno di sei mesi.
7. In caso di procedura di reclutamento con mobilità esterna il dipendente sarà oggetto di valutazione, se assunto entro il mese di marzo e potrà conseguire il bonus se in possesso dell'anzianità prevista dall'art.1 comma 1) e della votazione di 85 punti.
8. Il Consiglio di Direzione definisce specifiche linee di indirizzo per la valutazione del personale, finalizzate a raggiungere obiettivi di maggiore omogeneità e coerenza di valutazione in relazione alle funzioni delle diverse professionalità presenti all'interno delle amministrazioni. Prima di consegnare al personale le schede di valutazione, il Consiglio di Direzione dovrà valutare l'impatto che la singola valutazione avrà sulle complessive scelte valutative.

Art. 4 - Diritto di accesso

1. Nell'ottica di contemperare il bilanciamento tra diritto d'accesso e diritto alla riservatezza, si stabiliscono i seguenti criteri:
 - a) il personale, su richiesta anche verbale, potrà prendere visione di un elenco così strutturato: ordine alfabetico dei dipendenti

- giuridicamente inquadrati nella posizione economica di appartenenza, con a fianco le valutazioni dell'anno;
- b) gli elenchi di cui innanzi saranno consultabili presso la struttura preposta alla gestione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali;
 - c) il personale che eserciterà il diritto di accesso non potrà avere copia degli elenchi, né prendere appunti e dovrà firmare una dichiarazione nella quale si impegna a non divulgare i contenuti degli atti dei quali ha preso visione.

Art. 5 - Contenzioso

1. Nel caso in cui il dipendente non condivida la valutazione, può presentare ricorso scritto, con contestuale richiesta di incontro, al Dirigente/Responsabile di struttura apicale, entro il 15 di marzo del medesimo anno, termine ultimo anche per il personale assente dal servizio.
2. All'incontro, che dovrà avvenire entro 7 giorni dalla presentazione del ricorso, il dipendente potrà essere assistito da un rappresentante sindacale o da persona di fiducia cui avrà conferito il mandato.
3. Qualora non si convenga su una modifica della scheda di valutazione il dipendente potrà far ricorso al Nucleo di valutazione nei 7 giorni successivi all'incontro di cui al comma 2.
4. Il Nucleo di valutazione dovrà udire il valutato, che anche in questa ipotesi potrà essere assistito da un rappresentante sindacale o da persona di fiducia cui avrà conferito il mandato, e si dovrà pronunciare entro 15 giorni dalla presentazione del ricorso di secondo livello.
5. Il verbale definitivo predisposto dal Nucleo di valutazione sarà trasmesso al dipendente e al Dirigente/Responsabile apicale di struttura nonché all'ufficio preposto ai conseguenti adempimenti.
6. Il Dirigente/Responsabile di struttura assume la decisione finale in ordine alla valutazione del dipendente.
7. In ogni caso tutto il procedimento di ricorso sopra individuato dovrà concludersi entro il 15 aprile.
8. Qualora il valutato ritenga non soddisfacente il giudizio finale, potrà decidere di proseguire azione di ricorso nel rispetto delle norme e garanzie stabilite dall'art. 55 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 6 - Ambito di applicazione e decorrenza

Il presente disciplinare si applica all'Unione Terre di Castelli, ai Comuni aderenti e all'Asp "Giorgio Gasparini" a decorrere dall'anno 2008.

Elementi di valutazione e punteggi massimi attribuibili per i passaggi in categoria A
--

<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punti</u>			
Passaggi:	<u>ad A2</u>	<u>ad A3</u>	<u>ad A4</u>	<u>ad A5</u>
Esperienza acquisita, quale conoscenza dello specifico contesto operativo dell'ente e quale padronanza dei processi operativi di competenza	20	20	20	20
Acquisizione di professionalità, anche in riferimento alla capacità di tradurre operativamente gli interventi di formazione	30	25	20	15
Disponibilità e sviluppo delle capacità di relazione, interna ed esterna Capacità di adeguamento al cambiamento e grado di flessibilità di impiego	25	30	35	40
	—	—	—	—
<i>Punteggio massimo attribuibile</i>	100	100	100	100

Elementi di valutazione e punteggi massimi attribuibili per i passaggi nella categoria B

<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punti</u>		
Passaggi:	<u>a B2 e a B4</u> (ex 4 ^a) (ex 5 ^a)	<u>a B3/ B4 e a B5</u> (ex 4 ^a) (ex 5 ^a)	<u>a B6/ B7</u>
Esperienza acquisita, quale conoscenza dello specifico contesto operativo dell'ente e quale padronanza dei processi operativi di competenza	15	15	15
Acquisizione di professionalità e correlato grado di specializzazione, anche in riferimento alla capacità di tradurre operativamente gli interventi di formazione	25	20	15
Sviluppo delle capacità di relazione, interna ed esterna, e contributo al miglioramento dei fattori di "clima"	20	20	20
Capacità acquisita di risoluzione dei problemi tecnico-operativi propri delle mansioni richieste	15	20	20
Capacità di adeguamento al cambiamento e grado di flessibilità di impiego	25	25	30
	—	—	—
<i>Punteggio massimo attribuibile</i>	100	100	100

Elementi di valutazione e punteggi massimi attribuibili per i passaggi nella categoria C

<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punti</u>			
Passaggi:	<u>a C2</u>	<u>a C3</u>	<u>a C4</u>	<u>a C5</u>
Esperienza acquisita, quale conoscenza dello specifico contesto operativo dell'ente e quale padronanza dei processi produttivi e organizzativi di competenza	10	10	10	10
Acquisizione di professionalità e correlato grado di specializzazione, anche in riferimento alla capacità di tradurre operativamente gli interventi di formazione	25	20	15	10
Sviluppo delle capacità di relazione, interna ed esterna, e contributo al miglioramento dei fattori di "clima"	10	15	20	25
Capacità acquisita di risoluzione dei problemi afferenti al ruolo rivestito e di prevenire le criticità gestionali ed operative	25	20	15	10
Grado di propositività e capacità di formulare strumenti disciplinatori delle materie di competenza	20	20	20	20
Capacità di adeguamento al cambiamento, interno ed esterno, e grado di flessibilità organizzativa e di impiego	10	15	20	25
	—	—	—	—
<i>Punteggio massimo attribuibile</i>	100	100	100	100

Elementi di valutazione e punteggi massimi attribuibili per i passaggi nei percorsi della categoria D
--

<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punti</u>			
	<u>a D2, a D3</u>	<u>a D4, a D5</u> (ex 7 ^a)	<u>a D4, a D5</u> (ex 8 ^a)	<u>a D6</u>
Passaggi:				
Esperienza acquisita, quale conoscenza dello specifico contesto operativo dell'ente e quale padronanza dei processi produttivi e organizzativi di competenza	5	5	5	5
Acquisizione di professionalità e correlato grado di specializzazione, anche in riferimento alla capacità di tradurre operativamente gli interventi di formazione	25	15	20	15
Sviluppo delle capacità di relazione, interna ed esterna, e contributo al miglioramento dei fattori di "clima"	20	20	15	20
Capacità acquisita di risoluzione dei problemi afferenti al ruolo rivestito e di prevenire le criticità gestionali ed operative	15	20	20	25
Grado di propositività e capacità di formulare strumenti disciplinatori delle materie di competenza	15	20	20	25
Capacità di adeguamento al cambiamento, interno ed esterno, e grado di flessibilità organizzativa e di impiego	20	20	20	10
	—	—	—	—
Punteggio massimo attribuibile	100	100	100	100

Vignola 15.6.2009