

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL
COMPARTO UNICO
NON DIRIGENTI**

**QUADRIENNIO NORMATIVO (II FASE) 2002-2005
BIENNIO ECONOMICO 2004-2005**

CODE CONTRATTUALI

A seguito della delibera della Giunta Regionale n. 1454 del 14 giugno 2007, di autorizzazione alla stipula del “Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico, non dirigenti, quadriennio normativo (II fase) 2002/2005, biennio economico 2004/2005-code contrattuali”, nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti, di data 2 luglio 2007, sull’attendibilità dei costi relativi al contratto in oggetto e la loro compatibilità economico finanziaria, **il giorno 3 luglio 2007**, alle ore 14.30, ha avuto luogo l’incontro tra le parti sottoindicate:

A.Re.Ra.N. f.to Patuanelli

Organizzazioni sindacali:

CISL - FPS – FVG f.to Motta
f.to Niccolini
f.to Rizzotti
f.to Gonzati

CGIL – FP f.to Valent
f.to Venchiarutti

U.I.L. – F.P.L. f.to Viel
f.to Burlo

U.G.L. f.to Goruppi

C.I.S.A.L. – F.I.A.L.P.

CSA
(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael,
Confail/Unsiu, Confill Enti locali-
Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel)

Dir. E.R. – F.V.G. f.to Spagnolli
f.to Ratini

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l’allegato Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico, non dirigenti, quadriennio normativo (II fase) 2002/2005, biennio economico 2004/2005-code contrattuali.

Articolo 1 (Finalità)

1. In sede di prima applicazione delle disposizioni relative alla contrattazione collettiva integrativa, di cui al Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico – area dipendenti regionali non dirigenti – quadriennio giuridico 1998-2001, al Contratto collettivo regionale di lavoro del personale regionale non dirigente biennio economico 2002-2003 e al Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico – non dirigenti quadriennio normativo 2002 – 2005 (II fase) e biennio economico 2004-2005, al fine di consentire l'utilizzo delle risorse disponibili maturate negli anni, la chiusura di un periodo straordinario senza copertura contrattuale, l'avvio della piena operatività a regime, nonché al fine di consentire eccezionalmente l'effettuazione dell'operazione legata all'utilizzo di risorse variabili per la copertura di costi fissi, con il presente accordo, da considerarsi quale integrazione al citato Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico – non dirigenti quadriennio normativo 2002 – 2005 (II fase) e biennio economico 2004-2005, si definiscono, in via eccezionale in sede di contrattazione collettiva di primo livello, le procedure di progressione orizzontale riferite all'anno 2007 nonché i criteri generali del sistema di valutazione del personale regionale.
2. Con il presente accordo, inoltre, vengono dettate ulteriori norme per la disciplina del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale.
3. Con il presente accordo, infine, viene riformulato il testo dell'articolo 14 del CCRL 7.12.2006, relativo al comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, al fine di superare le intervenute difficoltà applicative.

Articolo 2 (Oggetto)

1. Con il presente accordo si dà piena ed esaustiva definizione, per l'anno 2007, alle materie di cui all'articolo 3, comma 3, lettere g) e j) del Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico – area dipendenti regionali non dirigenti – quadriennio giuridico 1998-2001.
2. Resta inteso che, a valere dall'anno 2008, la disciplina delle materie di cui all'articolo 3, comma 3, lettere g) e j) del Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico – area dipendenti regionali non dirigenti – quadriennio giuridico 1998-2001 sarà concordata in sede di contratto decentrato integrativo.

Articolo 3. (Disciplina del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale)

1. Le risorse di cui all'art. 72 del CCRL 7.12.2006 e articoli 11 e 12 del CCRL 26.05.2006 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazione regionale e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, tali risorse sono utilizzate:

- a) per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;
- b) per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art.36 del CCRL 7.12.2006; tali incrementi retributivi sono determinati dalla differenza tra la posizione economica in godimento al momento della progressione e la posizione economica acquisita con la progressione stessa; gli importi individuali a carico del fondo rientrano nella disponibilità del fondo stesso a seguito della cessazione del rapporto di lavoro o di progressione verticale ad altra categoria.
- c) per assumere ogni altro costo derivante dalla contrattazione collettiva integrativa di ente sulle materie di cui all'art. 3 del CCRL 14.3.2005.

3. In caso di processi di mobilità collettiva, le connesse cessazioni dei rapporti di lavoro non realizzano gli effetti di cui alla lett. b), ultimo capoverso, del secondo comma del presente articolo, ma determinano una riduzione del fondo dell'ente cedente ed un incremento del fondo di quello di destinazione per un importo pari alla quota già gravante sul fondo per i dipendenti cessati.

Articolo 4 **(Disciplina delle progressioni orizzontali per l'anno 2007)**

1. Per le finalità di cui all'articolo 1 e nel limite delle risorse di cui all'art. 6, con il presente articolo si definisce una prima disciplina dell'istituto della progressione orizzontale riferita esclusivamente all'anno 2007, decorrenze 1/7/2007 e 31/12/2007.

2. Alle procedure di progressione orizzontale di cui al comma 1 è ammesso il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso di un'anzianità di due anni nella posizione economica di appartenenza al 30 giugno 2007 e che non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente e abbia un esito positivo nella valutazione riferita al 2007.

3. Le procedure si articolano su:

- a) valutazione dell'esperienza professionale: 0,5 punti per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni di anzianità, compresa quella richiesta quale requisito, maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza e nelle qualifiche funzionali corrispondenti alla categoria medesima ai sensi dell'Allegato "A", riferito all'articolo 2 della legge regionale 13 agosto 2002, n. 20, sino ad un massimo di punti 60;
- b) esiti della valutazione riferita all'anno 2007.

4. I parametri di cui al comma 3, hanno i seguenti pesi percentuali in una valutazione che preveda complessivamente un massimo di 100 punti:

- a) per le Categorie A e B:
- valutazione dell'anzianità 50%;
 - esiti della valutazione 50%;
- b) per le Categorie C e D:
- valutazione dell'anzianità 30%;
 - esiti della valutazione 70%.

5. Fatto salvo quanto disposto al comma 7 del presente articolo e al comma 3 dell'articolo 6, sulla base dei punteggi conseguiti, viene predisposta una graduatoria del personale unica per entrambe le decorrenze di cui al comma 1.

6. Per il personale dell'Area forestale è valutata anche l'anzianità maturata nella posizione economica della Categoria corrispondente a quella di inquadramento.

7. Nell'ambito della prima fase di progressione orizzontale sono attuate distinte procedure per il personale della Categoria FC dell'Area forestale. Al personale della prima posizione economica di detta Categoria è altresì valutato, quale ulteriore titolo, l'incarico, formalmente conferito, di comandante di una stazione forestale in ragione di 0,125 punti per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, sino ad un massimo di 6 punti; detto personale, qualora acquisisca la seconda posizione economica con le decorrenze di cui al comma 1 del presente articolo, potrà partecipare alla progressione successiva anche in deroga al requisito dell'anzianità.

8. Con riferimento al personale di cui all'articolo 5, comma 14, il punteggio per il parametro dei comportamenti organizzativi è attribuito parametrandolo al punteggio massimo complessivo conseguibile ai sensi del comma 9 del medesimo articolo 5.

Articolo 5 **(Criteri generali del sistema di valutazione)**

1. Per le finalità di cui all'articolo 1, la Regione attiva, a partire dall'anno 2007, un sistema di valutazione permanente del personale.

2. Scopo primario del sistema di valutazione è quello di fornire le basi per il sistema di incentivazione economica del personale.

3. Il sistema di valutazione si fonda sull'analisi di indicatori, puntualmente specificati nei contenuti, e comparati con standard o modelli ottimali, graduati su una scala di valori variabili tra un minimo ed un massimo.

4. Il sistema di valutazione è applicato alle prestazioni individuali e ai risultati ottenuti dai dipendenti, sia individuali che di gruppo, riferiti agli obiettivi, determinati dal dirigente con le modalità di cui al comma 10 del presente articolo o a singoli obiettivi assegnati all'inizio del periodo di gestione.

5. Il modello si basa sulla valutazione dei seguenti parametri generali:

a) prestazioni individuali: i risultati qualitativi e quantitativi raggiunti in un periodo di riferimento a fronte di obiettivi individuali predeterminati;

b) prestazioni collettive: i risultati della struttura organizzativa di appartenenza a fronte di programmi di attività annuali, anche con riferimento al grado di realizzazione dei progetti di elevata qualità che si caratterizzano per innovatività, semplificazione e riduzione dei tempi di svolgimento dei procedimenti;

c) comportamenti organizzativi, intesi come le caratteristiche individuali del dipendente estrinsecate nell'attività lavorativa, quali capacità, conoscenze e motivazioni, che, nello svolgimento di detta attività, caratterizzano in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi e l'espletamento dei compiti assegnati.

6. L'Amministrazione regionale definisce, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, gli

aspetti operativi del modello di valutazione.

7. Nell'ambito del sistema di valutazione, l'osservazione dei comportamenti organizzativi è funzionale a considerare, ai fini di una più completa valutazione dell'attività del personale, le modalità attraverso le quali vengono perseguiti gli obiettivi e svolta l'attività lavorativa. In particolare i comportamenti organizzativi sono valutati, in relazione alla categoria di riferimento, tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) impegno, inteso come utilizzo attivo delle proprie forze e qualità per il raggiungimento dei compiti e degli obiettivi lavorativi assegnati;
- b) qualità della prestazione intesa come puntualità, precisione, affidabilità della prestazione e flessibilità operativa in adeguamento alle esigenze organizzative;
- c) soluzione dei problemi, intesa come capacità di ricercare le soluzioni più adatte ed efficaci alle situazioni difficili e/o impreviste e ai problemi complessi, anche tentando strade diverse;
- d) capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto per il raggiungimento degli obiettivi comuni e delle attività che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.

8. I singoli livelli riferiti ai comportamenti organizzativi sono puntualmente descritti anche al fine di esplicitare quanto più chiaramente possibile al dipendente i comportamenti attesi.

9. Il sistema di valutazione, omogeneo per tutto il personale, ai fini della sua applicazione al sistema di incentivazione, valorizza, attraverso una diversa pesatura dei parametri di cui al comma 7, le specificità di ogni singola categoria, come di seguito riportato:

Categoria	OBIETTIVI				COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
	INDIVIDUAL	peso	COLLETTIVI	peso	Tipo	Peso
A		20		20	Impegno	60
			Qualità della prestazione			
			Soluzione dei problemi			
			Capacità di lavorare in gruppo			
	40					
B		20		20	Impegno	60
			Qualità della prestazione			
			Soluzione dei problemi			
			Capacità di lavorare in gruppo			
	40					
C		30		20	Impegno	50
			Qualità della prestazione			
			Soluzione dei problemi			
			Capacità di lavorare in gruppo			
	50					
D		40		20	Impegno	40
			Qualità della prestazione			
			Soluzione dei problemi			
			Capacità di lavorare in gruppo			
	60					

10. La valutazione si realizza attraverso un percorso teso ad assicurare il coinvolgimento del

valutato in merito ai meccanismi del sistema di valutazione nonché degli obiettivi fissati una volta sentito il dipendente. A tal fine i dirigenti illustrano collettivamente ai propri collaboratori gli obiettivi assegnati alla struttura che costituiscono il riferimento per le valutazioni collettive nonché a ciascun dipendente gli obiettivi individuali attribuiti.

11. I dirigenti provvedono altresì ad effettuare colloqui di valutazione all'interno dei quali illustrano ai collaboratori lo stato di avanzamento degli obiettivi, con la possibilità di un contraddittorio diretto con i valutati; al termine dell'anno di riferimento i dirigenti comunicano ai singoli collaboratori l'esito della valutazione: i collaboratori possono formulare al riguardo osservazioni di cui i dirigenti tengono conto nella valutazione definitiva.

12. In caso di assegnazione del dipendente a più strutture nel corso del periodo di riferimento la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza al momento della valutazione stessa anche sulla base della valutazione espressa dai dirigenti delle strutture di precedente assegnazione.

13. L'esito positivo della valutazione è determinato dal raggiungimento di almeno il 60 % del punteggio massimo conseguibile.

14. Il personale di cui agli articoli 4 e 5 della legge regionale 52/1980, alla Sezione III del Capo II, del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 142 del 16 giugno 2005 e all'articolo 38 del regolamento di organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli Enti regionali approvato con decreto del Presidente della Regione n. 0277/Pres. del 27 agosto 2004, è valutato, ai soli fini delle progressioni, per la durata del relativo incarico, con esclusivo riferimento al parametro dei comportamenti organizzativi, riparametrato sul valore massimo conseguibile. La valutazione è operata, rispettivamente, dal Presidente della Regione, dal Presidente del Consiglio regionale, dai Vice Presidenti del Consiglio regionale, dagli Assessori, dai Presidenti dei Gruppi consiliari e dai Presidenti delle Commissioni consiliari.

15. Il personale regionale collocato in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione è valutato, ai soli fini delle progressioni e con riferimento agli obiettivi e ai comportamenti organizzativi, sulla base degli elementi forniti dall'amministrazione medesima.

16. Non è comunque soggetto a valutazione il personale che nel periodo oggetto di valutazione abbia una presenza effettiva in servizio inferiore al 33%.

17. Il personale regionale, trasferito ad altra pubblica amministrazione, per mobilità collettiva ai sensi dell' art 26 del CCRL 7.12.2006, qualora non abbia realizzato una sufficiente presenza effettiva in servizio, concorre, comunque, alle progressioni e viene valutato, per l'anno in cui avviene il trasferimento, sulla base degli elementi forniti dall'amministrazione di destinazione.

18. In caso di valutazione con esito negativo, il dipendente può proporre reclamo entro 10 gg dal ricevimento della relativa comunicazione al responsabile della struttura direzionale di massima dimensione, che, nei successivi 10 gg, effettua le dovute valutazioni sentendo il dipendente, il quale può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Articolo 6

(Risorse)

1. Fermo restando il principio secondo cui la copertura dei costi fissi pluriennali attribuiti in sede di contrattazione integrativa al fondo di cui all'art. 72 del CCRL 7.12.2006 deve essere assicurata da entrate certe pluriennali, in sede di prima applicazione, e per una sola volta, le somme non utilizzate negli anni precedenti, anche se derivanti da entrate variabili, vengono utilizzate anche per costi fissi pluriennali assicurando la copertura degli oneri relativi con le risorse disponibili per i successivi 5 anni. A tal fine, negli anni seguenti, gli eventuali aumenti delle entrate fisse e le somme che rientrano nel fondo devono essere utilizzate prioritariamente per coprire i costi fissi pluriennali già determinatisi e le eventuali eccedenze nette possono essere utilizzate solo se tale utilizzo è compatibile con una previsione di equilibrio tra costi fissi ed entrate stabili nei successivi 5 anni. Qualora tale copertura non venisse automaticamente realizzata negli anni successivi con le risorse fisse e ricorrenti, la stessa va obbligatoriamente ottenuta attraverso l'utilizzo delle risorse derivanti dai risparmi contrattuali.

2. Per il finanziamento delle procedure di progressione orizzontale di cui all'articolo 4, si provvede a prelevare dal fondo per la contrattazione collettiva integrativa una quota annua pari ad euro 825.792,00 per effettuare le progressioni con decorrenza 1.07.2007 (corrispondente ad una quota per l'anno 2007 di euro 412.896,00) ed una quota annua pari ad euro 825.792,00 per effettuare le progressioni con decorrenza 31.1.2.2007.

A consuntivo i prelevamenti verranno effettuati sulla base del costo effettivamente sostenuto per le progressioni stesse.

3. Le risorse di cui al comma 2 vengono divise in rapporto agli addensamenti nelle singole categorie ed in rapporto al numero degli addetti in ciascuna delle strutture direzionali di massima dimensione in modo da realizzare una percentuale di progressioni omogenea in ciascuna delle sette categorie (A, B, C, D, Fa, Fb ed Fc) ed in ciascuna delle strutture direzionali di massima dimensione.

Articolo 7

(Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione sono istituiti, pertanto, specifici Comitati Paritetici con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/della consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di comportamento, sentite le organizzazioni firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione predisposti dagli enti, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali del Comparto firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato dai rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti i Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

9. Al fine di assicurare la piena funzionalità dei Comitati in tutte le Amministrazioni, gli enti territorialmente contigui possono costituire, previo accordo con le Organizzazioni sindacali, un unico Comitato, disciplinandone preventivamente la composizione e le modalità di funzionamento.

10. E' abrogato l'articolo 14 del CCRL del personale del comparto unico- non dirigenti- quadriennio normativo (II fase) 2002-2005 biennio economico 2004 -2005 del 7.12.2006.

Articolo 8 **(Norme transitorie e finali)**

1. Le disposizioni di cui all'art 5 trovano applicazione anche per gli anni successivi e, per l'anno 2007, anche con riferimento al sistema premiale, sino a diversa disciplina concordata in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Per l'anno 2007 l'ambito oggetto di valutazione con riferimento agli obiettivi individuali è rappresentato dal periodo 1.07.2007 - 31.12.2007.
3. Qualora all'esito delle progressioni, effettuate con riferimento all'anno 2007 sulla base di quanto stabilito nel presente accordo, avanzino risorse per effetto del comma 3 dell'art. 6, le stesse verranno proporzionalmente ridistribuite.

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sulla opportunità che in sede di contrattazione integrativa le risorse ordinarie già stanziare dai CCRL in vigore pari a euro 1.098.000 per l'anno 2008 e seguenti siano integralmente utilizzate per ulteriori progressioni orizzontali.

Si condivide la necessità che il tavolo di contrattazione integrativa venga attivato immediatamente e comunque non oltre 30 gg. dalla sottoscrizione del presente accordo.