

sottoscrivono, per l'anno 2007, secondo la procedura prevista dall'art.5 del citato C.C.N.L.,
come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L. del 22.1.2004 l'allegato accordo avente ad oggetto
"Particolari responsabilità ex Art. 17 co.2 lett. F) del CCNL 1.4.1999 per come sostituito
dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006",.

Delegazione di parte pubblica

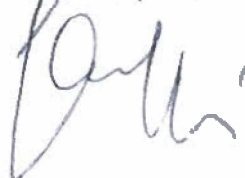
Assessore Frosetti

Firmato:



Dott. Giancarlo capecchi

Firmato:



R.S.U. Provincia di Pistoia

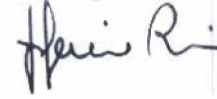
Sig. Giacomo Biagi

Firmato:



Sig.ra Stefania Brizzi

Firmato:



Sig. Alessandro Borri

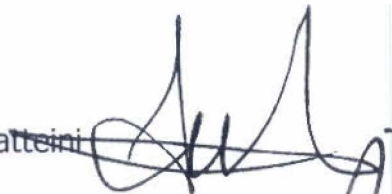
Firmato:



Organizzazioni Sindacali Territoriali

Sig. Andrea Matteini

Firmato:



Sig. Andrea Bini

Firmato:



Sig.ra Stefania Andreotti

Firmato:



Sig. Guglielmo Zei

Firmato:



Sig. Franco Bugelli

Firmato:



Sig. Enrico Galassi

Firmato:





PROVINCIA DI PISTOIA

ACCORDO

OGGETTO: Particolari responsabilità ex Art. 17 co.2 lett. F) del CCNL 1.4.1999 per come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006

Le parti come sopra costituite,

richiamato l'accordo stipulato in data 22 febbraio 2007 avente ad oggetto: "integrazione contratto decentrato integrativo del personale non dirigente biennio economico 2005- 2006 - incremento della parte variabile del fondo 2006" ed in particolare la parte in cui: *"le parti si impegnano reciprocamente ad avviare, fin da gennaio 2007, un processo finalizzato alla definizione condivisa di una serie di criteri volti a ridisegnare gli istituti delle particolari responsabilità e della produttività collettiva secondo un meccanismo basato sull'assegnazione di uno specifico "budget" al singolo Dirigente,*

prendono atto delle risultanze del confronto condotto al tavolo congiunto Amministrazione- OO.SS., che ha portato alla definizione condivisa di una serie di criteri volti a ridisegnare l'Istituto delle particolari responsabilità ai sensi di quanto disposto dall'art. 17 co.2 lett. F) del CCNL 1.4.1999 per come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, con lo scopo di attuare una maggiore valorizzazione delle responsabilità effettive attribuite ai dipendenti in funzione degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione;

danno atto che, facendo seguito alla avvenuta revisione dell'area delle PO, si rende necessario provvedere fin d'ora alla definizione dei criteri di incentivazione dei ruoli lavorativi di particolare responsabilità non rientranti in tale area, così da dotare la Dirigenza, sin dal corrente esercizio, di uno strumento di valorizzazione del personale funzionale all'organizzazione della struttura di cui sono responsabili.

A tal fine convengono:

1. di stabilire che per l'anno 2007 le risorse che saranno destinate a finanziare l'istituto delle particolari responsabilità ammonta a € 114.100,00 fatta salva ogni eventuale ulteriore integrazione della parte variabile del fondo che sarà successivamente concordata;

2. di stabilire che ai sensi della lett. F) dell'art. 17 co.2 del CCNL 1.4.1999 così come successivamente sostituito, le suddette risorse saranno utilizzate per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;

3 di stabilire che alla distribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera F) del CCNL dell'1.04.1999 così come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 9.05.2006 procederà ciascun Dirigente secondo la procedura specificata nel seguente paragrafo intitolato "modalità di erogazione" nell'ambito di un determinato "Budget" allo stesso direttamente assegnato sulla base del criterio sottoindicato e comunque non inferiore a € 1.450.

Le parti, inoltre, stabiliscono fin da ora, che specifiche risorse siano destinante, nel contesto della metodologia prevista per l'attribuzione dei compensi per produttività collettiva e miglioramento dei servizi, ad incentivare il personale di categoria C addetto a ruoli lavorativi di più elevato contenuto professionale che saranno successivamente individuati.

CRITERIO DI DEFINIZIONE DEL BUDGET ASSEGNATO A CIASCUN DIRIGENTE

Si stabilisce di prevedere una posizione di particolare responsabilità di più alto livello (€2.500) per ogni linea di attività di pertinenza di ciascun Servizio anche in relazione ai centri di costo attribuiti al Dirigente .

Alla somma derivante viene poi aggiunta una quota pari a € 450 per ogni ulteriore dipendente di categoria D assegnato al Servizio.

La quota che risulta, in base a tale criterio, attribuita a ciascun Servizio viene poi abbattuta di una cifra corrispondente a €1500 per ciascuna Posizione Organizzativa esistente nel Servizio.

1. $X = € 2500 * N.l.a.$

(N.l.a. = numero delle linee di attività corrispondenti ai centri di costo attribuiti al Dirigente)

2. $Y = X + [(N.d. - N.l.a.) * €450]$

(N.d. = numero dei dipendenti di categoria D assegnati al Servizio)

3. Budget del Servizio = $Y - (€1.500 * N.p.o.)$

(N.p.o. = numero posizioni Organizzative attribuite al Servizio)

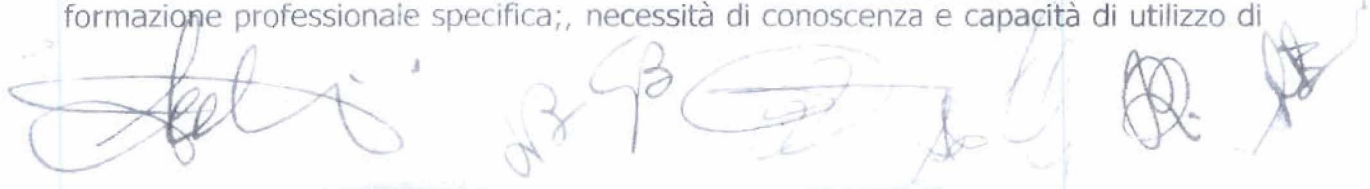
MODALITÀ DI EROGAZIONE

Il Dirigente ripartirà le risorse assegnate al Servizio, tra i dipendenti della categoria D, per i quali non trovi applicazione la disciplina riferita all'area delle posizioni organizzative, a cui egli stesso affidi, tramite delega scritta, l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, per complessità organizzativa e/o possesso di professionalità specifiche.

La ripartizione avverrà in base al numero e alla complessità delle responsabilità affidate.

La complessità delle responsabilità attribuite a ciascun titolare di delega sarà valutata riferendosi ai contenuti dell'incarico di responsabilità di procedimenti amministrativi o tecnici in relazione alla presenza e all'intensità di fattori quali:

- Rilevanza ed estensione dell'ambito di delega rispetto ad analoghe posizioni di lavoro;
- Complessità Organizzativa - necessità di pianificare e organizzare il lavoro di altre risorse (collaboratori diretti e/o altri);
- Complessità Tecnica - rilievo delle competenze specialistiche richieste, inteso come Necessità di specifiche competenze tecniche, di frequente aggiornamento formazione professionale specifica;,, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di



apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzate e/o particolarmente complesse;

- Varianza - incidenza di problemi non routinari da risolvere e varianza nei processi di lavoro, riconducibile anche alla varietà degli utenti interni ed esterni;
- Integrazione - necessità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente;
- Impatto sull'utenza - impatto delle attività svolte e dei servizi erogati sull'utenza in relazione alla tipologia (esterna o interna) e all'articolazione dell'utenza

In relazione a tali fattori il Dirigente dovrà valutare, in conformità alla delega attribuita, la complessità del ruolo lavorativo secondo i parametri ed i punteggi previsti nella seguente scheda.

FATTORI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGI	
A	Rilevanza ed estensione dell'ambito di delega rispetto ad analoghe posizioni di lavoro	Assenza di delega	0
		Media	1
		Elevata	2,5
B	Complessità Organizzativa: necessità, nell'esercizio della delega conferita, di pianificare e organizzare il lavoro di altre risorse (collaboratori diretti e/o altri);	Assenza di delega	0
		Media	1
		Elevata	2,5
C	Complessità Tecnica: rilievo delle competenze specialistiche richieste per l'esercizio della delega, inteso come necessità di specifiche competenze tecniche, di frequente aggiornamento formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzate e/o particolarmente complesse;	Assenza di delega	0
		Media	1
		Elevata	2,5
SOMMA PUNTEGGIO FATTORI AMBITO DI DELEGA/COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E TECNICA (A + B + C)			"D"
D.1	Varianza - incidenza di problemi non routinari da risolvere e varianza nei processi di lavoro, riconducibile anche alla varietà degli utenti interni ed esterni;	non presente	1
		presente	1,5
D.2	Integrazione - necessità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente;	non presente	1
		presente	1,5
	Impatto sull'utenza - impatto delle attività svolte e dei servizi erogati sull'utenza in	non presente	1

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

D.3 relazione alla tipologia (esterna o interna) e all'articolazione dell'utenza	presente	1,5
PESATURA POSIZIONE DI LAVORO (D*D.1*D.2*D.3)		

A ciascuna posizione di lavoro risulterà pertanto attribuito un punteggio di pesatura al quale è proporzionalmente collegato il compenso attribuito entro la forbice che va da € 450,00 ad € 2.500,00.

Per accedere al compenso minimo è comunque necessario ottenere un punteggio complessivo pari a 4,5.

L'eventuale residua disponibilità del budget sarà ripartita proporzionalmente, nell'anno di riferimento, all'interno del Servizio comunque nei limiti dell'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente di € 2.500,00.

Le parti danno atto che il presente accordo ha valenza sperimentale ed è soggetto a verifica su richiesta delle parti e comunque a seguito di qualsiasi modificazione nell'organizzazione dei Servizi.