




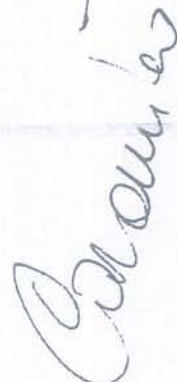







Provincia di Salerno

WT

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Approvato nella seduta del 19-01-2006

CSA   
Col.      
A.T. h.k
n. 12

[Handwritten signature]

Art. 1
Campo di Applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dalla Provincia, con esclusione dei Dirigenti.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni - Autonomie locali, sottoscritto in data 22 gennaio 2004.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

14
14

Art. 2
Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali per il periodo 2002-2005.

Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99 come modificati dal vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati.

Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al Protocollo d'Intesa sulle relazioni sindacali e alla normativa contrattuale nazionale di riferimento, che opportunamente sarà allegato e parte integrante del presente Contratto in uno agli Accordi di concertazione sulle materie assegnate a tale istituto.

[Handwritten signature]

Art. 3
Tempi e procedure per stipula e rinnovo

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL che viene indicata nel quadriennio 2002 - 2005 per la parte normativa e nel biennio 2004 - 2005 per la parte economica.

Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.4.1999 così come modificato dall'art. 4 del vigente CCNL, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, sempreché non contrasti con il successivo contratto CCNL che sarà stipulato al suo naturale rinnovo.

Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1° luglio di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario. A tal fine il Settore competente in materia di personale trasmette, in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

Ad inizio di ogni anno e comunque non oltre il 31 marzo le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

[Handwritten signature]

Art. 4
Risorse decentrate

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per i dipendenti a tempo indeterminato (dichiarazione congiunta n.6), sono secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del vigente CCNL, quantificate, per l'anno 2005, complessivamente in Euro 3.602.432 di cui euro 3.194.086,00 per risorse stabili ed euro 408.346,00 per risorse variabili ed oltre euro 178.336,00 per fondo per lavoro straordinario cui così come analiticamente riportato nell'allegato prospetto sub lettera "A". Le predette risorse sono state determinate anche in base alle unità di personale comandato e distaccato, nonché in base alle unità neoassunte nel Corpo di

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

2

Polizia Provinciale ed in base al numero di dipendenti a tempo parziale per i quali è stato effettuato il passaggio da 18 ore settimanali a 24 ore settimanali. Alla ripartizione delle risorse decentrate del salario accessorio partecipa il personale in servizio presso la Provincia, compreso quello in posizione di comando e distacco con esclusione del personale assunto ai sensi dell'articolo 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL).

Art. 5

Fondo per il compenso correlato agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 246.796,00 ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art.37 del vigente CCNL .

L'importo di cui al comma 1, si adegua ipso iure con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle Progressioni Economiche Orizzontali.

Il fondo è utilizzato per promuovere, nell'ambito delle ore contrattuali, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

Il Fondo sarà ripartito tra i diversi Servizi in rapporto alle unità assegnate aventi diritto.

I responsabili dei servizi hanno l'obbligo di predisporre, entro e non oltre il mese di marzo di ogni anno (o comunque entro 15 giorni dall'approvazione del PEG), uno o più piani di produttività annuali che, coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi.

Ciascun piano dovrà indicare:

- il responsabile, gli obiettivi, l'importo complessivo del piano, il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale, le attività da svolgere, i tempi di attuazione, l'importo teorico spettante ad ogni partecipante.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia di valutazione dei risultati. A tale scopo convocherà, prima dell'avvio, apposita riunione di servizio o invierà appositi prospetti dispositivi.

Le parti sottolineano che tale inadempienza è da considerarsi quale fonte di responsabilità per la mancata erogazione dei benefici economici connessi.

L'attribuzione dei compensi avverrà, per i dipendenti che hanno partecipato al piano di lavoro per almeno il 70 % della sua durata, su valutazione a seguito di verifica del risultato secondo le allegate schede (All. lett. "B") e con la metodologia ivi contenuta.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro Settore la scheda di valutazione viene compilata dal dirigente ove al momento della valutazione risulta in servizio acquisendo la scheda di valutazione dagli altri dirigenti. La scheda di valutazione finale è la risultanza di una valutazione ponderata delle diverse valutazioni.

Le schede sono quelle predisposte dall'Ufficio SRU presso il Settore Gestione Risorse Umane.

Durante il periodo di svolgimento del piano:

- a) - non si terrà conto delle assenze per:
- Ferie;
 - Permessi sostitutivi delle festività sopresse,
 - Assenze per malattia per infortuni sul lavoro e/o ricovero ospedaliero non inferiore a 3 gg. o superiore a 6 mesi;
 - Permessi retribuiti ex CCNL vigenti: matrimonio, lutto, nascita figli, studio/formazione etc.
 - Permessi sindacali retribuiti;
 - Riposi compensativi;
 - ~~Permessi per donazione di sangue e similari;~~
 - Astensione obbligatoria per maternità e permessi L.104/92 e L.53/2000.
- b) - i provvedimenti disciplinari definitivi comminati nell'anno di riferimento, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione dalla quota di produttività relativa allo stesso anno nella misura del:
- 5 % in caso di censura;
 - 10 % per multa con importo non superiore a quattro ore;
 - 30 % per sanzioni superiori.

Me s

to r h l

h

h

Brou e

(u) CSAD

Sono esclusi dalla partecipazione al compenso per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi:

- a. i dipendenti inseriti negli incentivi superiori a €1.500,00 annui derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- b. i dipendenti inseriti negli incentivi superiori a €5.164,57 annui per attività di progettazione e di pianificazione;
- c. il personale per il quale è espressamente esclusa l'applicazione di questo istituto.

I compensi della produttività verranno corrisposti in correlazione con il procedimento relativi alla predisposizione delle schede **che si allegano al presente contratto alla lettera "B"**.

Art. 5/bis

Incremento delle risorse variabili art. 15 co. 5, CCNL

L'incremento delle risorse variabili **che per l'anno 2005 viene stabilita in euro 161.550,00** si realizza con la sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 15 co. 5 del CCNL, costituite dal miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Ai fini della individuazione dei servizi dell'Ente per i quali si prefigura il miglioramento (es.: in minori tempi di attesa di una prestazione, aumento delle prestazioni già erogate, nuovi servizi etc.) entro il 30 marzo di ogni anno la Giunta su proposta dei dirigenti, a mezzo progetti verificabili, misurabili e da certificare, approva e successivamente finanzia quelli più rispondenti al programma politico del Presidente.

In fase di prima applicazione il termine del 30 marzo è differito al **31 DICEMBRE 2005**. **La corresponsione della predetta indennità sarà effettuata con le medesime schede e modalità di cui al precedente articolo 5, riferita alla valutazione del medesimo anno ed in maniera proporzionata alle risorse per ciascuna unità organizzativa di livello dirigenziale.**

Art. 6

Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento

Il fondo è costituito, ai sensi dell'art.34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari ad **euro 422.550,00 (somma da considerarsi al netto delle risorse già destinate nel fondo 2004)**, finanziata così come dettagliato nell'allegato prospetto di cui alla lettera sub "C". Per accedere alla progressione occorre aver maturato un'anzianità di servizio nella categoria economica inferiore di almeno 12 mesi. Per la procedura selettiva si applicherà il regolamento vigente. Conseguiranno il diritto all'inquadramento alla categoria economica superiore solo i dipendenti che otterranno un punteggio minimo pari al 60 % del totale. **La parte pubblica si impegna ad avviare le predette procedure entro i successivi trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.**

Art. 7

Fondo per la retribuzione di posizione e risultato

L'Ente, con delibera di G.P. n. 1057 del 02-10-2000 e S.M.I., ha istituito le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31/3/1999.

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a **€ 387.342,00** ed è finalizzato a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, come previsto dall'art.17, comma 2, lettera c) del CCNL 1/4/1999. **L'Ente, in considerazione della riforma del sistema degli enti locali e del processo di trasferimento di nuove competenze funzionali ancora in atto, si impegna a razionalizzare ed ottimizzare l'attuale assetto delle posizioni organizzative e ~~ad adottare le misure di razionalizzazione e ottimizzazione delle posizioni organizzative~~.**

Art. 8

Valorizzazione delle Alte professionalità

L'Ente valorizza le Alte professionalità, in presenza dei requisiti richiesti, del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

Gli atti organizzativi assunti dall'Ente sono soggetti al sistema delle relazioni sindacali vigenti mediante l'attivazione dell'istituto dell'informazione preventiva sui criteri e le condizioni delle competenze e responsabilità.

Caro... SA... [various handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

*Art. 6 L
Art. 7 L
Art. 8 L
[various handwritten notes and signatures]*

dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato, nonché dei criteri e procedure sul sistema di valutazione.

Art.9

Fondo per la remunerazione di particolari indennità legate a condizioni di disagio , pericolo, danno etc.

Il fondo ammonta ad una somma pari a € 1.023.626,00 ed è finalizzato a compensare gli istituti:

Turnazione
Maggiorazioni per orario festivo, notturno e festivo notturno
Reperibilità
Rischio, nocività, disagio

a) L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato con € 68.150,00

-SETT/SERV. POLIZIA PROVINCIALE per euro 62.150,00 (per n. _____ unità)
-SETT/SERV. STAFF PRESIDENZA per euro 6.000,00 (per n. _____ unità)

Ulteriori risorse saranno reperite in presenza dei miglioramenti quantitativi arrecati ai servizi erogati e così come stabiliti dal precedente articolo 5 bis.

b) L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti settori/servizi ed è finanziato con € 408.476,00:

-SETT/SERV. POLIZIA PROVINCIALE per euro 22.000,00 (nella reperibilità saranno coinvolti n. _____ unità impegnate nei servizi di polizia stradale, ambientale, amministrativa e di ordine pubblico, mediante calendarizzazione scritta che il Dirigente Comandante del Corpo invierà periodicamente ed anticipatamente prima dell'inizio di ogni mese al Settore gestione risorse umane).

-SETT/SERV TECNICO per euro 379.476,00 (nella reperibilità saranno coinvolti n. _____ unità inquadrare nei profili tecnici di esecutore di vigilanza stradale, collaboratore di vigilanza stradale, collaboratore tecnico, istruttore tecnico e istruttore specializzato, funzionario direttivo tecnico e funzionario coordinatore tecnico, impegnati nei servizi di viabilità stradale e interventi sul patrimonio edilizio e scolastico) mediante calendarizzazione scritta che il Dirigente del settore invierà periodicamente ed anticipatamente prima dell'inizio di ogni mese al Settore gestione risorse umane.

-SETT/SERV STAFF PRESIDENZA per euro 7.000,00 (per il custode e gli autisti della Presidenza, mediante calendarizzazione scritta che il Dirigente competente invierà periodicamente ed anticipatamente prima dell'inizio di ogni mese al Settore gestione risorse umane).

-SETT/SERV STAFF PRESIDENZA per euro 7.000,00 (personale impegnato nei servizi di Protezione civile mediante calendarizzazione scritta che il Dirigente competente invierà periodicamente ed anticipatamente prima dell'inizio di ogni mese al Settore gestione risorse umane).

Ulteriori risorse saranno reperite in presenza dei miglioramenti quali-quantitativi arrecati ai servizi erogati e così come stabiliti dal precedente articolo 5 bis.

A decorrere dal 1° gennaio 2006 l'erogazione della indennità di reperibilità rimarrà sospesa fino alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2006.

I Dirigenti responsabili dei SETTORI o dei SERVIZI di cui innanzi, nel rispetto della preventiva calendarizzazione delle prestazioni e rispettando i limiti economici sopra indicati, periodicamente procederanno alla relativa liquidazione delle indennità. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità e per un turno massimo di 12 ore.

c) L'indennità di RISCHIO-NOCIVITA' (art. 41 CCNL 22-01-2004) è finanziata con € 64.800,00.

L'indennità viene corrisposta al personale appartenente ai profili professionali che operano con

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Anno", "Cur", "CSAP", "P1", "5"]

carattere di continuità e prevalenza in attività che prevedono l'impiego di macchine semplici o complesse, ovvero in attività che comportano esposizione diretta e continuata a contatto con catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffini e loro composti. La predetta indennità, il cui importo viene fissato in € 30,00 (articolo 41 CCNL 22-01-2004) mensile, che sarà liquidata con cadenza mensile con riferimento alla effettiva prestazione dell'attività e per undici mesi all'anno con esclusione del periodo di ferie.

d) L'indennità di DISAGIO (art. 17, co. 2 lett. E) CCNL 01-04-1999) è finanziata con €. 482.200,00.

L'indennità viene corrisposta al personale, inquadrato nelle categorie A, B e C, impegnato in mansioni ed attività effettuate prevalentemente al di fuori della propria sede di lavoro, in spazi aperti comportanti un disagio relativo alla mancanza di ricoveri, di mezzi di supporti stabili e con esposizione diretta agli agenti ambientali ed atmosferici (personale di polizia provinciale impegnato, in via prevalente, in servizi di pattugliamento esterno, esecutori e collaboratori di vigilanza e manutenzione stradale, personale addetto, in via prevalente, ai servizi di ispezione e controllo ambientale esterni, personale addetto impegnato, in via prevalente, in sopralluoghi esterni sul territorio finalizzati ai servizi di protezione civile, autisti impegnati prevalentemente in servizi esterni), nonché al personale impegnato con carattere di continuità e prevalenza a videoterminali, fotocopiatrici, centralini telefonici ed in generale apparecchi che, per la emissione di radiazioni e per la complessità tecnologica, comportano un disagio alla prestazione di lavoro.

La predetta indennità, il cui importo viene fissato in € 50,00 (articolo 41 CCNL 22-01-2004) mensile, che sarà liquidata con cadenza mensile con riferimento alla effettiva prestazione dell'attività e per undici mesi all'anno con esclusione del periodo di ferie. Per i lavoratori impegnati in regime di lavoro parziale, la corresponsione della presente indennità viene decurtata in ragione dell'impegno orario di lavoro effettivamente prestato.

Le parti concordano che la misura delle predette indennità avrà decorrenza dal momento della stipula del presente contratto e che per i periodi precedenti l'analoga misura potrà essere derogata sulla base di trattamenti più favorevoli definiti da precedenti accordi. Tuttavia per l'anno 2006 le predette indennità rimarranno congelate sino alla stipula del contratto decentrato integrativo 2006.

Art. 10

Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie C e D

Il fondo, previsto dall'art.17 comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. 75.000,00. E' finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie C, ove non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/3/1999 o della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative:

La misura dell'indennità è fissata in € 1.032,00 per le sole categorie "D" impegnate in prestazioni lavorative, funzioni e compiti che richiedono particolare responsabilità.

Le parti si impegnano per l'anno 2006 a rideterminare la predetta indennità, aumentandola ad euro 1.800,00 per ciascun lavoratore inquadrato nella categoria "D".

Art. 11

Fondo per incentivare specifiche prestazioni da Leggi

Si rinvia agli appositi regolamenti previsti dalle leggi e dai contratti collettivi.

Art. 12

Indennità di Comparto

Il fondo pari a € 390.495,00 viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo art.) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Cucchi', 'G. S. A.', and 'M. S. A.']

[Vertical handwritten notes on the right margin: 'A. T. b. L. sub h' and 'C. d. h']

Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 17
Massa vestiaria

L'Amministrazione si impegna a fornire al personale destinatario della massa vestiaria, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva - invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 626/94 e s.m.i., con le modalità di cui al Regolamento interno **che dovrà essere approvato previa concertazione con i soggetti sindacali.**

Art. 18
Sistema di valutazione del personale.

Il sistema di valutazione del personale è posta in essere in base al regolamento in vigore ed approvato dall'Ente.

Art. 19
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Gli eventuali debiti possono essere recuperati, anche nella stessa giornata, e , comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

Le parti concordano, nel rispetto di quanto sancito dalla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa del corpo della Polizia Provinciale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del Corpo dal Presidente della Provincia.

Art. 20
Formazione.

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

- ✓ attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- ✓ favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- ✓ favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- ✓ favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- ✓ favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- ✓ favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- ✓ favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- ✓ favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- ✓ favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- ✓ favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge l. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.
- ✓ favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro ex art. 8 ccnl 22.1.2004 e 25 CCNL 5.10.2001.
- ✓ favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Resta ferma la facoltà di ogni singolo Dirigente di Settore /Servizio di organizzare eccezionalmente ed autonomamente percorsi formativi e di aggiornamento professionale a beneficio del personale assegnato alla

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

Inclusione a verbale di
Luca Aletta

In riferimento all'art. 5 del CCDI 2004/05 ho da sottoporre a voi tutti un dubbio scaturito dalla ben nota, arruffata e confusa, vicenda dell'andare e venire, del summenzionato contratto, da una parte della RSU (mutuati dalle loro segreterie) e Parte Pubblica.

Nello specifico, quello che fu definito un atto coraggioso e corretto determinando in € **1.500,00** la soglia per l'esclusione della partecipazione al compenso per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi ai dipendenti inseriti negli incentivi annui per attività di progettazione e pianificazione, oggi tutto ciò viene rinnegato aumentando sensibilmente in € **5.164,57**.

Questa pasticciaccio non può che farmi nascere il dubbio e di chiedere:

- Come nasce una tale proposta?
- Chi può aver determinato una cifra del genere in assenza di un regolamento che disciplini la materia? (art. 18 Legge 109/94).
- Questa modifica è a tutela di coloro i quali che per pochi centesimi non superano questa cifra? (vedi l'elenco allegato alla Determina n.2954 del 06.12.2005 nel quale si evince che solo 12 dipendenti, su oltre 200, superano la somma di € 5.164,57). Quale incremento subirà il salario accessorio in termini economici se passa la proposta della maggioranza della RSU, con le Segreterie Provinciali, di elevare il tetto a € **5.164,57**?
- Si deve dedurre che è una semplice operazione di facciata?

A questo punto credo che il buon senso ci impone, con responsabilità, a dare un il giusto valore ai soldi. Quindi, la mia proposta è di modificare in € **2.000,00** la soglia di esclusione di cui sopra menzionata.

Inoltre, questa circostanza mi sollecita a chiedere alla Parte Pubblica di definire, quanto prima, tutti quei regolamenti che organizzano l'attività dei dipendenti. Vedi Reperibilità, Turnazione ecc. ecc.

SA, 19.01.07

Luca Aletta

Q



PROVINCIA DI SALERNO

Area di Coordinamento Risorse Umane e Organizzative

Via Mauri, 63 - 84129 SALERNO - Tel. 089 5223042 Fax 089 338199

Prot. n. 2160

Salerno, 09 GIU 2009

Al Dirigente del C.d.R.
Comunicazione col Cittadino

SEDE

Oggetto: obblighi di pubblicità ex art. 67 co.11 D.L. 112/2008

Al fine di adempiere agli obblighi di pubblicità previsti dal D.L. 112/2008 art. 67 co.11 - *Le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa* - si trasmette, in allegato, copia del C.C.D.I. del 19/01/2006 vigente, tabella n. 15 e scheda informativa n. 2 del Conto Economico del Personale 2008.

Il Dirigente
(Avv. Roberto CASINI)

**SCHEDA INFORMATIVA 2
MONITORAGGIO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Scheda unificata ex art. 40 bis, comma 2 del d.lgs. n.165/2001
e art. 67, comma 9, d.l. n.112/2008 convertito nella legge n.133/2008

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

MACROCATEGORIA: NON DIRIGENTI

FONDO: LE DOMANDE SEGUENTI SONO RELATIVE AL FONDO COMUNICATO IN TABELLA 15

	giorno (gg)	mese (mm)	anno (aaaa)
Data di sottoscrizione dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse:	5	12	2008
Data della certificazione positiva dei revisori dell'accordo annuale:	5	12	2008
Non Compilare			

	VALORI
1 Anno di riferimento dell'accordo annuale vigente alla data di compilazione o aggiornamento della della presente scheda	2008
2 Importo del fondo al 2004 riportato in tabella 15 del conto annuale 2004 certificato dall'organo di controllo	4110945
3 Non Compilare	
4 Percentuale di risorse aggiuntive con cui è stato integrato il fondo ai sensi dell'art. 32, comma 2, CCNL del 22/01/2004	0,50
5 Percentuale di risorse aggiuntive con cui è stato integrato il fondo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008	0,60
6 Per quanti anni nell'ultimo quinquennio è stata applicata la clausola fissata nell'art.15, comma 5 del CCNL 01/04/1999?	3
7 Ammontare delle risorse (in euro) destinate all'applicazione dell'art.15, comma 5 del CCNL 01/04/1999 nell'ambito del fondo	875366
8 Non Compilare	

POSIZIONI NELL'ANNO DI RILEVAZIONE

	VALORI
9 Finanziamento della spesa per posizioni organizzative riportate in tavola 13 a carico del fondo	601832
10 Finanziamento della spesa per posizioni organizzative riportate in tavola 13 a carico del bilancio	0
11 Non Compilare	
12 Non Compilare	

	SI	NO
13 L'affidamento delle posizioni organizzative è avvenuta con la scelta del dirigente sulla base di incarichi predeterminati?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Attraverso un bando ed una successiva procedura comparativa?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
15 Per scelta dell'organo politico?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
16 Sulla base di altri fattori?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	N. posizioni	Valore unitario
17 Dettaglio delle posizioni organizzative in essere al 31.12	13	12911
	14	10329
	20	6787
	16	5164

PROGRESSIONI ORIZZONTALI NELL'ANNO DI RILEVAZIONE

		SI	NO
51	E' stata preventivamente verificata la sussistenza del requisito di cui all'art. 9, comma 1 del CCNL 11/04/2008 ai fini delle progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	Non Compilare		
53	Non Compilare		
54	Specificare i criteri di selettività utilizzati per le progressioni orizzontali avvenute nell'anno dando loro un peso percentuale:	VALORI	
55	Titoli di servizio e di studio		
56	Anzianità		
57	Valutazione		
58	Formazione		
59	Prova selettiva		
60	Altro		
	Totale		0,00
61	Nell'ambito delle procedure per le progressioni orizzontali, quanti sono stati i dipendenti che vi hanno concorso?		
62	Progressioni orizzontali effettuate nell'anno di rilevazione	63 Area A / Categoria A / Fascia I	
		64 numero progressioni	
		65 importo complessivo	
		66 Area B / Categoria B / Fascia II	
		67 numero progressioni	
		68 importo complessivo	
		69 Area C / Categoria C / Fascia III	
		70 numero progressioni	
		71 importo complessivo	
		72 Area D / Categoria D	
		73 numero progressioni	
		74 importo complessivo	
		75	
		76 Non Compilare	
		77 Non Compilare	
		78	
		79 Non Compilare	
		80 Non Compilare	
	Totale progressioni orizzontali effettuate		0
	Totale Importo		0,00

PRODUTTIVITA' EROGATA NELL'ANNO DI RILEVAZIONE

		VALORI
81	Specificare in termini percentuali la rilevanza di ciascun criterio adottato per valutare la produttività individuale (o il merito).	
82	Valutazione del dirigente	90,00
83	Ore lavorate	5,00
84	Corsi frequentati	
85	Altro	5,00
	Totale	100,00
86	Numero totale dei dipendenti beneficiari degli importi relativi alla produttività individuale (o al merito)	697
87	Importo totale erogato relativo alla produttività individuale (o al merito)	897485
88	Numero dei dipendenti beneficiari dell'importo minimo relativo alla produttività individuale (o al merito)	592
89	Importo totale erogato ai dipendenti enumerati al punto precedente relativo alla produttività individuale (o al merito)	727691
90	Numero dei dipendenti beneficiari dell'importo massimo relativo alla produttività individuale (o al merito)	105
91	Importo totale erogato ai dipendenti enumerati al punto precedente relativo alla produttività individuale (o al merito)	169794
92	Numero dei progetti proposti ai fini della produttività collettiva	0
93	Numero dei progetti realizzati ai fini della produttività collettiva	0
94	Importo totale destinato al pagamento della produttività collettiva	0
95	Numero dei dipendenti beneficiari della produttività collettiva	0
96	Non Compilare	
97	Non Compilare	

RILEVAZIONE CEPEL

		SI	NO
28	Sono state attivate forme di contrattazione integrativa a livello territoriale (art. 5 del CCNL 2002-2005)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
29	Viene effettuata la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (art. 6 CCNL 31/03/1999)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30 In forma singola	<input checked="" type="radio"/>	
	31 In forma associata	<input type="radio"/>	
32	Con quanti enti in base alle seguenti tipologie?		
	33 Comuni	<input type="text"/>	
	34 Province	<input type="text"/>	
	35 Comunità Montane	<input type="text"/>	
	36 Unione di comuni	<input type="text"/>	
37	Quali passaggi procedurali sono stati effettuati per introdurre la valutazione del personale non dirigenziale:		
	38 Delibera di giunta	<input checked="" type="checkbox"/>	
	39 Atto di gestione del dirigente ai sensi dell'art. 45 d.lgs. 165/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
	40 Contrattazione sindacale	<input checked="" type="checkbox"/>	
	41 Determina dirigenziale	<input checked="" type="checkbox"/>	
	42 Altro	<input type="checkbox"/>	
43	Qual è il valore massimo in perc. dell'indennità di risultato rispetto all'indennità di posizione (art.10, comma 3 CCNL 31/03/1999)?		11,41
45	Non Compilare		<input type="text"/>
46	Non Compilare		<input type="text"/>
47	Non Compilare		<input type="text"/>
48	Non Compilare		<input type="text"/>
49	Non Compilare		<input type="text"/>
50	Non Compilare		<input type="text"/>

In questo spazio l'organo di controllo può inserire notizie aggiuntive o commenti (max 500 caratteri)

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

TABELLA 15 - FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
MACROCATEGORIA: DIRIGENTI

Risorse per il finanziamento del Fondo (voci di entrata)(*)			Utilizzo del Fondo (voci di uscita) (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.A	F400	399.000	CCNL 23/12/99 ART.27: RETRIBUZIONE DI POSIZIO	U500	447.049
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.B	F401		CCNL 23/12/99 ART.28: RETRIBUZIONE DI RISULTA	U505	142.542
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.C	F402		CCNL 23/12/99 ART.37: AVVOCATURA	U506	1.118
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.D	F403	9.600	L.109/1994, ART.18	U507	129.959
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.E	F404	131.077	CCNL 12/02/2002 ART.1 C3, LETT. E	U230	30.000
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.F	F405		Altre destinazioni	U998	
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.G	F406	7.293	IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE	U994	9.118
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.I	F407	14.500			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 2	F408	9.500			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 3	F409	163.761			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 4	F410				
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 5	F411				
CCNL 22/2/06 ART.23, COMMA 1 E 3	F474	16.500			
CCNL 14/05/2007 art.4 com.1,4 (Incrementi retribuzione e risultato)	F475	8.555			
Riduzioni del Fondo	F997				
Altre risorse	F998				
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	F999				
TOTALE		759.786	TOTALE		759.786

(*) tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

TABELLA 15 - FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
MACROCATEGORIA: PERSONALE NON DIRIGENTE

Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)(*)			Utilizzo del Fondo (voci di uscita) (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
CCNL 22/1/04 ART. 31, C.2 (ESCLUSO ART. 32, C. 1 E 2)	F556	1.649.200	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.A (COMP DI PRODUTTIVITA)	U510	680.046
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.1 (0,62%)	F557	123.200	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.B (PROGR. ORIZZONTALE)	U515	1.277.700
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.2 (0,50%)	F558	100.080	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.C (RETRIB. DI POS. E RISULT.)	U520	588.930
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.7(0,20%)	F559	40.930	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.D (IND. TURNO, RISCHIO ECC.)	U525	577.742
CCNL 22/1/04 ART. 31, C.3 (ESCLUSO ART.32, C.8)	F560	212.860	CCNL 1/4/99 ART.17,C.2 LETT.E (IND. ATTIV. DISAG CAT. A,B,C)	U530	134.057
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.6	F561		CCNL 1/4/99 ART.17,C.2 LETT.F (SOST. CCNL 9/5/06 ART.7,C.2)	U535	54.747
CCNL 14/9/00 ART. 30, COMMA 4	F428		CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.G (INCENT. SPECIF. ATTIVITA)	U540	1.326.859
CCNL 9/5/06 ART.4, C. 1 (INCR. RISORSE COD. F556)	F470	132.048	CCNL 1/4/99 ART.17,C.2 LETT.H (INCENT. SPEC. ATTIV. CC.II.A)	U545	
CCNL 9/5/06 ART.4, C. 2,3,6 (INCR. RISORSE COD. F560)	F471	110.278	CCNL 1/4/99 ART. 17, C.2 LETT.I (SPEC. RESP.CATEG. B,C,D)	U122	
CCNL 9/5/06 ART.4,C.4,5 (INCR.RIS.CC.II.A-REGIONI COD. F560)	F472		CCNL 14/9/00ART. 29, C.8 (VIGILI)	U550	
CCNL 11/04/2008 a.8 c.2(incr.ris. art.31, c.2-2004 EE.LL.)	F476	180.962	CCNL 14/9/00 ART.31,C. 7 (PERS. EDUC. ASILI NIDO)	U555	
CCNL 11/04/2008 a.8 c.3(incr.ris. a.31 c.3-2004-EE.LL. no c.4)	F477	271.443	CCNL 5/1/00/1 ART. 6 (PERS. EDUC.- DOC. SCOL.)	U560	
CCNL 11/04/2008 art.8 c. 4 (Incr. Comuni, Cap. aree metrop.)	F478		CCNL 22/1/04 ART. 33 (INDENNITA DI COMPARTO)	U123	419.907
CCNL 11/04/2008 a.8 c.5(incr.a.31,c.2 CC.II,0,6% m.s. 2005)	F479		Altre destinazioni	U998	
CCNL 11/04/2008 a.8 c.6(In.r. Reg.a.31c.2-0,6% m.s.2005max0,9%)	F480		IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE	U994	844.498
CCNL 11/04/2008 a.8 c.7(incr.ris.art.31,c.2-2004 no da c.1a6)	F481				
CCNL 9/5/06 ART.4,C.4,5 (INCR.RIS.CC.II.A-REGIONI COD. F556)	F473				
IND. DI COMPARTO QUOTA ART.33, C.4, LETT. A	F554	40.693			
RIDETERMINAZIONE FONDO PROGRESSIONE ECONOMICA	F041	1.277.700			
Riduzioni del fondo	F997				
Altre risorse	F998	1.326.859			
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	F999	438.233			
TOTALE		5.904.486	TOTALE		5.904.486

(*) tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro

C. Dell'Erba (www.ilpersonale.it 3/6/2009)

Rafforzati gli obblighi di pubblicità tramite internet per il personale

Il Decreto Legge n. 112/2008, la legge n. 15/2009 e le norme sullo snellimento e la competitività approvate nei giorni scorsi dal Parlamento impongono il rispetto da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni di nuovi obblighi di pubblicità delle scelte compiute dagli enti per il personale. Questi obblighi vanno soddisfatti tramite il sito internet. Alcuni di questi obblighi (quelli sulla contrattazione decentrata) vanno soddisfatti subito, altri (le notizie sul trattamento economico di dirigenti e segretari, i loro dati essenziali ed i tassi di assenza del personale dei singoli uffici) andranno soddisfatti entro il mese di giugno ed altri (le notizie sulla valutazione) nei prossimi mesi, dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo della legge n. 15/2009, cioè probabilmente alla fine dell'estate.

Siamo in presenza di un insieme di disposizioni che vuole ampliare le informazioni a cui i cittadini possono accedere direttamente a quelle sulla organizzazione interna e sulla gestione delle risorse umane, in particolare per le parti relative ai costi complessivi ed al trattamento economico dei dirigenti, nonché a quelle connesse alle attività svolte ed alla applicazione dei contratti decentrati. Siamo, lo si deve subito evidenziare, in presenza di norme che hanno una coerenza complessiva ed una logica unitaria, come dimostrato dalla loro inclusione in un unico disegno di legge approvato dal Governo nel mese di giugno del 2008. Si ritiene che, vista la ampia pubblicità e la concreta possibilità che consiglieri di minoranza, associazioni e cittadini esercitano poteri di controllo, gli enti siano stimolati ad evitare forme di "lassismo", a contenere i costi ed a prestare una particolare attenzione al rapporto tra costi e benefici nella gestione del personale; almeno in questa direzione si dirige la logica posta a base di queste disposizioni.

I CONTRATTI DECENTRATI ED IL LORO COSTO

Con la trasmissione del conto annuale, obbligo che ricordiamo doveva essere soddisfatto entro lo scorso 31 maggio, è maturato l'obbligo di pubblicare sul sito internet di ogni singolo ente pubblico le informazioni sulla contrattazione decentrata da trasmettere ai servizi di controllo interno (negli enti locali i revisori dei conti). Questo obbligo è stato istituito dal DL n. 112/2008, articolo 67, comma 11. Il suo mancato rispetto è sanzionato dal successivo comma 12 con il divieto di "procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa", cioè di destinare somme aggiuntive al fondo per le risorse decentrate. In tale ambito sono da ritenere compresi la utilizzazione dell'articolo 15, commi 5 e 2, nonché la applicazione delle altre forme di integrazione che potranno essere disposte dal prossimo contratto. La norma responsabilizza direttamente i revisori dei conti a vigilare sulla corretta applicazione.

Il DL n. 112/2008 impone che la pubblicazione sul sito internet debba essere realizzata soddisfacendo due condizioni metodologiche minime. In primo luogo essa deve realizzarsi "in modo permanente": da qui la battuta che non si possono pubblicare queste informazioni il 14 agosto ed oscurarle il 16 agosto, in modo da rispettare solo formalmente il vincolo. Ed ancora la pubblicazione deve realizzarsi in modo da garantire "la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini", cioè senza "nasconderle" in pagine dedicate a tutt'altri temi o usando caratteri microscopici: il vincolo è invece da ritenere pienamente soddisfatto solo se dalla home page del sito si accede direttamente alla pagina in cui sono contenute queste informazioni. Ovviamente la norma impone esclusivamente la pubblicazione tramite la rete internet, per cui nessun'altra forma di pubblicità può essere ritenuta validamente sostitutiva.

Il contenuto minimo di queste informazioni è stato individuato dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 1/2009 ed in quella del conto annuale del personale. Si deve in primo luogo pubblicare il testo del contratto decentrato integrativo, ovviamente di quello vigente, anche se stipulato parecchi anni orsono. Ed ancora si devono pubblicare la tabella 15 e la scheda informativa 2 del conto annuale, cioè i documenti in cui sono riassunte le caratteristiche essenziali del fondo. La Ragioneria Generale dello Stato ha precisato che questi documenti vanno pubblicati al momento in cui il sistema informatico rilascia la certificazione dell'avvenuto invio. Da qui la conclusione che tali informazioni devono essere pubblicate entro la scadenza del termine per la trasmissione del conto annuale, cioè il 31 maggio ovvero entro i giorni immediatamente successivi in cui tale obbligo viene soddisfatto.

La legge n. 15/2009 stabilisce che l'obbligo di comunicare tutte le informazioni sulla contrattazione decentrata diventi un principio di carattere generale, previsione che con il decreto attuativo in corso di emanazione sarà tradotto in norme specifiche.

LA VALUTAZIONE

La legge n. 15/2009 stabilisce l'obbligo di pubblicare sul sito internet di ogni ente tutte le notizie sulla valutazione dei dirigenti e dell'intero personale, chiarendo -in modo così da prevenire tutti i possibili contenziosi successivi- che le informazioni sulla valutazione di coloro che svolgono funzioni pubbliche non siano coperte da privacy. Si deve ritenere che le informazioni sulla valutazione siano le seguenti: le metodologie utilizzate nell'ente, gli obiettivi assegnati e gli esiti delle attività di controllo, con i relativi punteggi e le conseguenze sul trattamento economico accessorio di produttività, per i dipendenti, e di risultato, per i dirigenti e per i titolari di posizione organizzativa. Ricordiamo che, in tale ambito, si devono considerare anche le risorse che saranno distribuite e che provengono dalle quote aggiuntive riservate alla eccellenza e da quelle per la realizzazione di esperienze innovative.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

La legge sullo snellimento e la competitività recentemente approvata dal Parlamento dispone che attraverso il sito internet diventi obbligatoria la pubblicazione del trattamento economico complessivo (cioè la somma dello stipendio e del trattamento accessorio) di segretari e dirigenti, nonché i loro curricula e recapiti ed infine i tassi di assenza e di maggiore presenza dei dipendenti distinti per singoli uffici. Questo obbligo, non essendo in presenza di una legge delega, diventerà operativo subito, già nel mese di giugno, decorsi cioè 15 giorni dalla pubblicazione della legge sulla Gazzetta Ufficiale, quindi nella seconda metà del mese o, più verosimilmente, nell'ultima decade dello stesso mese.

I DUBBI APPLICATIVI

Queste norme non presentano particolari o rilevanti problemi applicativi: quelli di maggiore rilievo sono appena due.

03/06/2009

In primo luogo se nelle intese contrattuali da pubblicare sul sito internet deve essere compreso anche l'accordo annuale di ripartizione del fondo. Ad avviso di chi scrive va accolta la interpretazione più estensiva (quindi l'obbligo di pubblicità anche di queste informazioni) in quanto tale scelta appare la più aderente rispetto alle finalità per cui la norma è stata prevista.

In secondo luogo si deve chiarire se l'obbligo di pubblicità del trattamento economico, dei curricula e dei recapiti riguarda, oltre ai dirigenti ed ai segretari, anche tutti i titolari di posizione organizzativa ovvero se riguarda solo quelli che svolgono compiti dirigenziali o questa categoria sia esclusa.