

FONDAZIONE SISTEMA TOSCANA

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE

COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE
FONDAZIONE SISTEMA TOSCANA
ANNO 2011**

SOMMARIO

PARTE PRIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1 CAMPO D'APPLICAZIONE

ART.2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

PARTE SECONDA

RELAZIONI SINDACALI

ART.3 RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

ART. 5 MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE

PARTE TERZA

DISPOSIZIONI VARIE

ART. 6 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 7 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART.8 QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E
PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

ART.9 LAVORO STRAORDINARIO

PARTE QUARTA

**SISTEMI DI FINANZIAMENTO ED INDIVIDUAZIONE
RISORSE ECONOMICHE DELL'ENTE**

ART. 10 PREMESSA

ART.11 FONDO CONTRATTUALE - MODALITA' DI INCREMENTO

ART. 12 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.13 DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA E PROGRESSIONI VERTICALI

PARTE QUINTA

**SISTEMI DI FINANZIAMENTO ED INDIVIDUAZIONE
RISORSE ECONOMICHE DELL'ENTE**

ART. 14 INCREMENTO PREMIO DI PRODUTTIVITA'

ART. 15 ALTRI POSSIBILI INCREMENTI

PARTE SESTA

DISPOSIZIONI FINALI

ART.16 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ART.17 DISAPPLICAZIONI

ALLEGATO "A"	INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
ALLEGATO "B"	REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
ALLEGATO "C"	FASCE DI MERITO

PARTE PRIMA
DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1
CAMPO D'APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato CCIA, disciplina i rapporti tra la Fondazione Sistema Toscana (denominata FST) ed i lavoratori dipendenti del Comparto Regioni-Enti Locali e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Fondazione Sistema Toscana (denominata FST) Fondazione di diritto privato a cui si applica il CCNL Regioni/EE.LL.. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'h' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

ART.2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente CCIA concerne il periodo 01.01.2012/31.12.2015, fatte salve eventuali e diverse disposizioni che potrebbero derivare da leggi e/o contratti collettivi.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa specifica prescrizione contenuta nel presente CCIA.
3. Il CCIA, una volta sottoscritto dalle parti negoziali, non necessita di ulteriori atti di recepimento ed è immediatamente esecutivo.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

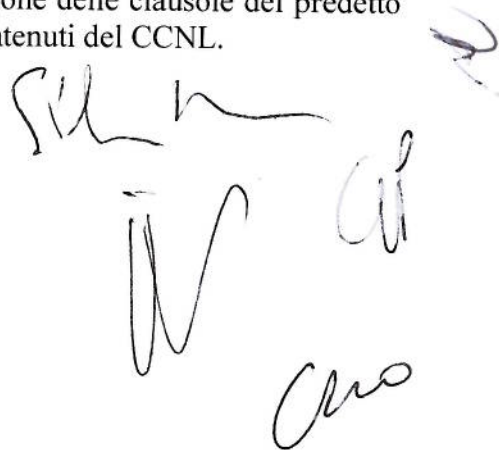
- a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Il CCIA conserva la propria efficacia fino all'entrata in vigore del successivo CCIA.



PARTE SECONDA RELAZIONI SINDACALI

ART.3 RELAZIONI SINDACALI

1. La Fondazione Sistema Toscana, nata dalla fusione della Mediateca Regionale Toscana e da Fondazione Toscana, ha determinato, e determinerà anche per il futuro, modifiche in ordine agli assetti organizzativi del lavoro.
2. In tale ambito, per accompagnare il processo di cambiamento in corso, con un sempre maggiore coinvolgimento di tutto il personale, e non solo della dirigenza, con un correlata valorizzazione degli apporti lavorativi di tutti tesi a responsabilizzare il ruolo dei lavoratori a cui vengono assegnati compiti di rilevanza fondamentale per la Fondazione, le parti convengono sull'importanza strategica di intrattenere relazioni sindacali dinamiche che, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative delle due parti costituiscano lo strumento di riferimento per agevolare l'analisi e la soluzione di eventuali situazioni critiche qualora esse si verificassero, soprattutto in momenti di grandi cambiamenti presenti e futuri.
3. Le parti concordano che, in caso di dissenso sull'interpretazione delle clausole del predetto protocollo, si fa riferimento esclusivo alle procedure ed ai contenuti del CCNL.

Handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: a long horizontal signature at the top, a large stylized 'W' or 'M' in the center, a smaller signature to the right, and a cursive signature at the bottom right.

ART. 4
NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.



ART. 5
MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.



PARTE TERZA DISPOSIZIONI VARIE

ART. 6 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. La Fondazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. La Fondazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio la Fondazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. La Fondazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

ART. 7
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. La Fondazione promuoverà iniziative volte a favorire percorsi di perfezionamento della professionalità dei dipendenti secondo caratteristiche e fabbisogni di ciascuno: a tal fine la parti concordano di lavorare insieme per il raggiungimento di tale obiettivo.
2. Si ribadisce altresì la volontà di istituire uno specifico Fondo per la formazione che a partire da gennaio 2013 consentirà a tutte le rappresentanze dei lavoratori di concorrere in misura proporzionale all'istituzione del Fondo stesso concordandone anche le modalità di utilizzo d'intesa con FST.
3. La Fondazione, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio; solo nei casi indispensabili in cui la professionalità inserita avesse caratteristiche tecniche specifiche non individuabili nell'organico aziendale, al neoassunto verrà fornita tale specifica formazione attraverso la frequenza di corsi professionali
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;

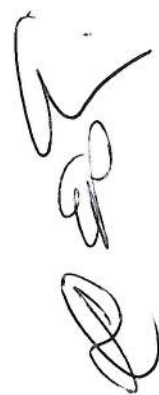
favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui la Fondazione lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico della Fondazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere alla Fondazione che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.



ART.8
QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E
PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere a rilevanti e significative innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative, la Fondazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento



ART.9
LAVORO STRAORDINARIO

In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

La procedura interna da seguire è presente sul Modello 9. Rev. 0. per l'autorizzazione delle ore di straordinario effettuate. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

FST si impegna a redigere apposito regolamento riguardo l'utilizzo degli istituti riconosciuti al dipendente (quali ad esempio ferie, rimborsi spese, permessi, buoni mensa), valevole per tutti i dipendenti in forza presso la FST, a tempo determinato e a tempo indeterminato.



PARTE QUARTA
SISTEMI DI FINANZIAMENTO ED INDIVIDUAZIONE
RISORSE ECONOMICHE DELL'ENTE

ART. 10
PREMESSA

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dalla Fondazione sia per la parte stabile sia per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

ART.11
FONDO CONTRATTUALE - MODALITA' DI INCREMENTO

1. Il fondo di riferimento per l'applicazione del presente CCIA è quello risultante dall'allegato prospetto (a) con la seguente specificazione:
Per il 2013 e 2014 si prevede un incremento dello 0,5% pari a € 2.500 annui, per un totale di € 5.000,00.

h

Vi
Al
R

Ch

ART.12
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Fondazione Sistema Toscana provvede all'applicazione dell'art.10 del CCNL 31.3.99 riguardo l'individuazione delle aree per le Posizioni Organizzative, di cui possono essere titolari i dipendenti di cat. D.
2. La Fondazione assegnerà le Posizioni Organizzative in base alle esigenze organizzative e produttive dell'Ente ed entro il limite del Fondo assegnato, che non può superare la somma di € 22.475,00.
La Fondazione si propone come termine ultimo per l'assegnazione delle nuove PO il 31.12.2013.
Tale termine non va tuttavia interpretato nell'ottica di un rinvio, convenendo le parti sull'opportunità di considerare l'attribuzione delle PO come un valore aggiunto sotto il profilo organizzativo e produttivo.
Da qui l'esigenza di anticipare, per quanto possibile, il raggiungimento di questo obiettivo nel corso del biennio
3. I titolari di Posizione Organizzativa sono nominati con apposito atto del Direttore Generale della FST contenente anche il valore della Posizione Organizzativa, secondo quanto definito nel CCNL Enti Locali, e con la sottoscrizione di apposito contratto tra le parti interessate.
4. La nomina ha durata annuale e può essere confermata anche per gli anni successivi, previa verifica dei risultati raggiunti sugli obiettivi assegnati.
5. L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità.
6. Per quanto riguarda la selezione, la pesatura ed il conferimento della Posizione Organizzativa si rimanda ad apposito regolamento allegato al presente contratto integrativo (All.B).

The block contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. R.'. Below it, there are smaller initials, possibly 'C.R.'. At the bottom left of this group, there is a signature that looks like 'Cno'.

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA
E PROGRESSIONI VERTICALI

1. Per quanto riguarda i seguenti istituti, le parti concordano nel ricorrere sia all'utilizzo delle progressioni verticali che orizzontali al fine di valorizzare le figure professionali che hanno maturato conoscenza e competenza nella ex Mediateca Toscana, incorporata dalla Fondazione Sistema Toscana.
2. Le progressioni economiche orizzontali e verticali sono valutate in base a 4 criteri:
 - la coerenza con i requisiti indicati nelle declaratorie sulle categorie professionali del CCNL (Allegato A al CCNL 31.03.1999)
 - la comprovata esperienza acquisita nel corso degli anni
 - l'anzianità di servizio
 - la capacità di valorizzare e armonizzare le proprie competenze nell'ambito dell'area di appartenenza.
3. Per le progressioni orizzontali, le parti convengono di assegnare almeno tre nuove progressioni orizzontali nell'ambito della cat. C entro il 31 Dicembre 2012 attingendo alle risorse del Fondo.
4. Per le progressioni verticali, le parti convengono sul valore di questo istituto, che sancisce il raggiungimento di elevati livelli di autonomia e responsabilità (Allegato A al CCNL 31.03.1999): in questa ottica la Fondazione si impegna entro 12 mesi, a partire dalla firma del presente accordo, ad introdurre e rendere operativo un processo di valutazione interna per i passaggi da C in D che porti a favorire l'assegnazione delle progressioni entro il suddetto termine.
5. Tale spazio temporale non va interpretato nell'ottica di un rinvio : le parti convengono infatti, come nel caso delle Posizioni Organizzative, sull'opportunità di considerare tali attribuzioni come un valore aggiunto sotto il profilo organizzativo e produttivo.
6. A questo fine, avvalendosi anche del contributo della scheda di valutazione FST si impegna ad avviare l'esame delle singole posizioni che costituiscono il potenziale fabbisogno delle progressioni verticali, che ad oggi viene stimato in un numero di sei progressioni da qui ad un anno dalla firma del presente accordo.



Handwritten signature, possibly reading 'Cao'.

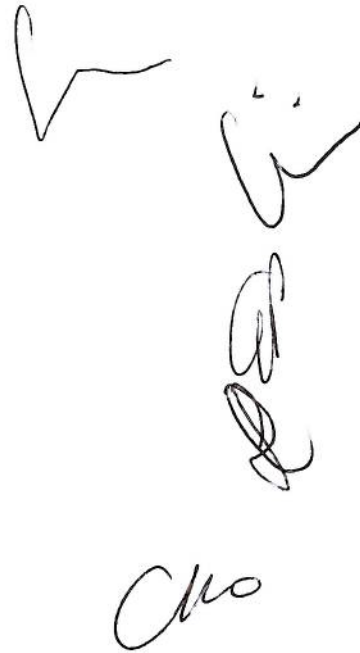


Handwritten signature, possibly reading 'F'.

PARTE QUINTA
SISTEMI DI FINANZIAMENTO ED INDIVIDUAZIONE
RISORSE ECONOMICHE DELL'ENTE

ART. 14
INCREMENTO PREMIO DI PRODUTTIVITA'

1. Ai fini di agevolare già per il 2012 il processo sopraindicato, creando le migliori condizioni per lo sviluppo professionale dei percorsi, le parti concordano di prevedere un incremento del premio di produzione a favore di tutti i dipendenti del settore Enti Locali, utilizzando le risorse disponibili del Fondo

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures in the upper right area, and one larger, more stylized signature below them on the right side of the page.

ART. 15
ALTRI POSSIBILI INCREMENTI

1. Per il livelli giunti al massimo del percorso di progressione verticale e orizzontale, si potrà valutare, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, e compatibilmente con gli esiti del processo di valutazione, la possibilità di introdurre ulteriori integrazioni o miglioramenti attraverso indennità individuali specifiche volte a valorizzare l'impegno e le competenza del singolo lavoratore.



PARTE SESTA
▪ DISPOSIZIONI FINALI

ART.16

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Qualora insorgono contrasti sull'interpretazione di clausole apposte nel contratto integrativo, le parti contraenti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Il diritto a richiedere l'interpretazione autentica di una norma contrattuale controversa del contratto collettivo integrativo aziendale può essere attuato da entrambe le parti negoziali prima che nascano controversie.

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. There are four distinct marks: a stylized 'W' or 'M' at the top, followed by a signature that looks like 'V', then a signature that looks like 'A', and finally a signature that looks like 'C' at the bottom.

ART.17
DISAPPLICAZIONI

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto si intendono disapplicati tutti gli accordi e intese precedentemente stipulati su materie definite col presente atto ed esplicitamente richiamati ai relativi articoli.

Allegati:

- Prospetto (a)- Fondo produttività
- Prospetto (b)- Regolamento Posizioni Organizzative

Handwritten signatures and initials in black ink. At the top right is a stylized signature. Below it, to the left, is a checkmark. In the center is a signature that appears to be 'Ciri' followed by a small 'ad'. Below that is another signature that appears to be 'Ciri'.

- DICHIARAZIONI CONGIUNTE

- DICHIARAZIONI A VERBALE

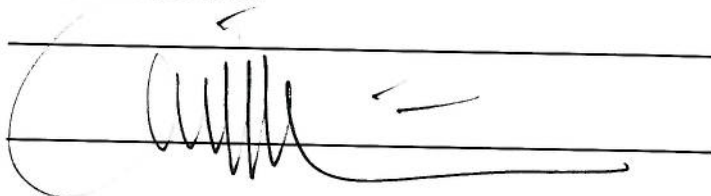
Si conviene inoltre che questo contratto di lavoro resta in vigore fino al 31 dicembre 2015, come previsto dalla Legge Regionale che ha stabilito la fusione per incorporazione della Mediateca Regionale Toscana nella Fondazione Sistema Toscana. Entro tale scadenza FST si propone l'obiettivo di uniformare i rapporti on il personale dipendente nell'ambito di un unico contratto CCNL, fatta eccezione di alcune specifiche professionalità di natura giornalistica.

h
al
R
Cno

FIRENZE

li 30 Maggio 2012

LA DIREZIONE FONDAZIONE SISTEMA TOSCANA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Leonardo Carini
Cristina Dell'Orto

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP Elisabetta Poggi
FP CGIL Sir

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dalla Fondazione Sistema Toscana sia per la sua parte stabile sia per la parte variabile

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).:

	PREMIO PRODUZIONE	80635,11
	INDENNITA' DI MANSIONE	3000
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI	57178,03
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	22475,57
	INDENNITA' DI COMPARTO	8683,2
	TOTALE RISORSE STABILI	171971,91

2	Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	10.297,00
		€

3. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:
€ 182.268,91

3. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'h' followed by a series of loops and a final downward stroke.A small, stylized handwritten signature or mark, possibly a monogram or a quick signature.A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Cino' written in a cursive style.

ALLEGATO B

REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.1 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Fondazione istituisce le Posizioni Organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità e autonomia.
2. Al fine di valorizzare l'importanza relativa di una posizione, a livello complessivo di ente, le parti concordano che:
 - La funzione valutata corrisponda a compiti e responsabilità superiori alla normale funzione richiesta contrattualmente al profilo professionale;
 - La valutazione della posizione organizzativa avvenga a livello aziendale.
3. Sulla base dei principi sopra indicati, la graduazione delle Posizioni Organizzative individuata è definita dalla FST sulla base di 5 parametri di valutazione:
 - Valutazione strategica della posizione rispetto agli obiettivi;
 - Livello di autonomia e di responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
 - Complessità delle competenze attribuite;
 - Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
 - Entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.
4. A ciascun parametro sarà attribuito un punteggio da 1 a 10 con le seguenti differenziazioni tra le classi di punteggio in termini di remunerazione:

<i>Punteggio</i>	<i>Remunerazione</i>
>35	
Da 26 a 35	
Da 16 a 25	
Da 8 a 15	

Le posizioni organizzative verranno determinate annualmente in base alle reali esigenze aziendali previa negoziazione con i responsabili delle strutture organizzative e concertazione con la RSU e le OO.SS territoriali nell'ambito degli incontri relativi alla determinazione delle dotazioni organiche.

ART.2 FATTORI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. L'incarico al dipendente è conferito annualmente, con provvedimento scritto e motivato, dal Direttore su proposta del Dirigente Responsabile.
2. Il provvedimento deve contenere gli obiettivi assegnati oggettivamente verificabili
3. La valutazione complessiva positiva dà titolo alla corresponsione della corrispondente quota di retribuzione di risultato in termini di apporto individuale. Qualora la valutazione sia negativa, prima della definitiva formalizzazione, si acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia secondo la procedura definita per la gestione del contraddittorio. Se la valutazione negativa è confermata questa comporta la revoca dell'incarico e la perdita dell'indennità di funzione con la ricollocazione nella funzione di provenienza.

4. Nel caso di revoca d'incarico dovuta alla soppressione della posizione organizzativa da parte della FST, il dipendente ha diritto al mantenimento dell'indennità fino alla scadenza dell'incarico prestabilito.
5. Nel caso di dimissioni del dipendente queste comportano la revoca dell'incarico e la perdita dell'indennità di funzione.
6. Salvo nel caso che la FST sopprima la posizione, negli altri casi di revoca può affidare un eventuale incarico alternativo compatibilmente con i requisiti del dipendente e con le modalità definite per l'attribuzione degli incarichi. L'esito della valutazione è riportato nel fascicolo del personale del dipendente interessato.
7. Al fine di non generare o ridurre al minimo valutazioni arbitrarie o effetti distorti sulle delicate procedure valutative, è necessario che la Direzione dia le opportune indicazioni a tutti i dirigenti responsabili per una corretta e trasparente valutazione: gli indicatori di verifica per ogni obiettivo, il superiore gerarchico, il personale da lui coordinato e/o gestito, le funzioni coordinate e/o gestite.
8. L'ufficio _____ è incaricato di decidere sui ricorsi individuali presentati dai dipendenti avverso gli esiti della valutazione delle prestazioni individuali, delle progressioni economiche e delle posizioni organizzative.
Detto ufficio è presieduto da _____ ed è costituito da _____.
I ricorsi possono essere presentati entro il termine perentorio di dieci giorni dalla comunicazione dell'esito della valutazione e non saranno presi in considerazione qualora risultino privi di motivazione.
Le decisioni dell'Ufficio _____ sono obbligatorie e devono essere assunte entro 15 giorni dalla data di ricevimento del ricorso ed hanno effetti automatici, se modificativi, sull'entità economica percepita.

ART.3 CRITERI DI ARTICOLAZIONE DEL FONDO

1. Il fondo destinato alle posizioni organizzative è annualmente determinato dalle parti, in relazione alle risorse disponibili, ed è ripartito sul numero di posizioni ponderate sul peso della funzione.

ART.4 CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. Il dipendente incaricato dovrà essere posto a conoscenza preventivamente dei criteri di verifica. Prima della firma per accettazione, l'incaricato può chiedere precisazioni e correttivi agli indicatori di verifica precedentemente elencati.
2. Per il conferimento degli incarichi la Fondazione tiene conto dei seguenti fattori:
 - Natura e caratteristica dei programmi da realizzare;
 - Requisiti culturali posseduti;
 - Attitudini e capacità professionale;
 - Esperienze acquisite.
3. L'indennità di posizione è erogata in quote mensili ed è commisurata al peso della funzione. L'indennità assorbe lo straordinario.

ART.5
VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI

1. La valutazione è fatta dal responsabile sovraordinato attraverso un'apposita scheda, che dovrà contenere i seguenti elementi:
 - I dati personali del dipendente;
 - La struttura di assegnazione;
 - Il periodo di valutazione;
 - La data di valutazione finale;
 - Il parere sulla base degli indicatori predeterminati.
2. Per l'acquisizione del parere, il direttore avvia un processo interno tra valutato e valutatore per acquisire:
 - La valutazione di sintesi e complessiva sugli indicatori predeterminati;
 - Commenti alla valutazione ed eventuali ipotesi di sviluppo;
 - Osservazioni del valutato;
 - Firma del valutato e del valutatore.




SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

▪ (La compilazione è a cura del responsabile di area e della Direzione)

-
-
- NOME E COGNOME _____
-
- POSIZIONE _____
-
- VALUTATORE _____
-
-
- **FASE 1: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI** _____
-

▪ OBIETTIVI ASSEGNATI
▪ 1
▪ 2
▪ 3
▪ 4
▪ 5

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI	AREA DI FORZA	AREA DI MIGLIORAMENTO
Lavoro di gruppo e spirito di collaborazione		
Livello di autonomia		
Gestione dei cambiamenti/Capacità di ricezione ed adattamento		
Spirito di iniziativa/Valorizzazione delle competenze		

▪ **FASE 2: VALUTAZIONE e CONDIVISIONE DEI RISULTATI**

▪ RISULTATI	▪ COMPORTAMENTI	▪ VALUTAZIONE COMPLESSIVA

-
- DATA _____
-
- FIRMA VALUTATORE _____

— N.B.a seguito di questa valutazione il dipendente può chiedere un incontro con il Responsabile, e l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;