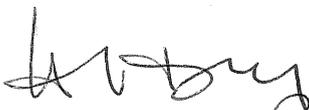


AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. ~~1222~~ di data 8 giugno 2007, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato dell'accordo di settore per il personale dell'area dirigenziale del Comparto Autonomie locali (Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti funzionali) di cui al CCPL 2006-2009 il giorno 20 giugno 2007, l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

dott. Aldo Duca - presidente




dott. Silvio Fedrigotti - componente

prof. Mario Pederzoli - componente

ASSENTE

e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

..... per C.G.I.L. - Funzione pubblica

..... per C.I.S.L. FPS

..... per U.I.L. FPL - Enti locali

..... per DIR.P.A.T. ERIO JOLAR

..... per Unione Trentina Segretari comunali e comprensoriali

hanno sottoscritto l'accordo di settore per il personale dell'area dirigenziale del Comparto Autonomie locali (Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti funzionali) di cui al CCPL 2006-2009.



ACCORDO DI SETTORE PER IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI (PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO E SUOI ENTI FUNZIONALI) DI CUI AL CCPL 2006-2009

**Art. 1
Premessa**

1. Il presente accordo di settore si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dalla Provincia autonoma di Trento e dai suoi enti funzionali, con contratto a tempo indeterminato.
2. Il presente accordo ha validità per il periodo di vigenza del CCPL 2006-2009.
3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diverse prescrizioni del presente contratto.
4. Qualora non sia data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente accordo si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto.

**TITOLO I
GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE**

**Art. 2
Criteri generali di graduazione delle strutture**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 73 del CCPL di data 27 dicembre 2005, con il presente accordo si conviene sui criteri volti ad indirizzare gli elementi di graduazione della retribuzione di posizione e la valutazione del risultato.
2. Per l'effettuazione della graduazione dei dipartimenti/agenzie e dei servizi sono applicate le indicazioni metodologiche di cui alla deliberazione n. 379 del 1 marzo 2002 in quanto compatibili con il CCPL e con questo accordo, tenuto conto che la graduazione riguarda direttamente solo i servizi e strutture equiparate.

**Art. 3
Procedure per la graduazione delle strutture**

1. Il Dipartimento competente in materia di organizzazione e personale provvede alla formulazione di una ipotesi di graduazione mediante le schede individuate nella metodologia di pesatura delle strutture di cui al precedente articolo 2, comma 2, confrontandosi con ciascun dirigente generale con riferimento alle strutture appartenenti ai Dipartimenti e alle Agenzie equiparate; l'ipotesi riferita a tutte le strutture è sottoposta al parere della Conferenza dei dirigenti generali ed è oggetto di informazione sindacale preventiva.

2. Su proposta del Presidente della Provincia, la Giunta provinciale, procede all'approvazione della graduazione delle strutture organizzative di primo e secondo livello.

3. Gli Organi di amministrazione degli Enti funzionali provvedono direttamente a quanto stabilito dal presente accordo con criteri analoghi a quelli previsti per la Provincia confrontandosi con il Dipartimento provinciale competente in materia di organizzazione e personale. Gli esiti della graduazione sono comunicati alla Giunta provinciale, che si esprime in merito.

TITOLO II VALUTAZIONE

Art. 4

Principi della metodologia per la valutazione dei dirigenti

1. In conformità con il CCPL, le parti convengono che il sistema di valutazione è volto all'individuazione ed alla definizione, avendo a riferimento il programma di gestione, degli obiettivi da porre alle singole strutture organizzative, precisando il contributo richiesto a ciascun responsabile per favorire il miglioramento delle prestazioni individuali e degli assetti organizzativi delle strutture medesime.

Art. 5

Fattori di valutazione

1. La metodologia di valutazione definisce un sistema di valutazione misto, in quanto la valutazione del dirigente è considerata sia attraverso il grado di conseguimento dei risultati, sia attraverso il modo in cui essi risultano raggiunti attraverso l'esplicazione del ruolo dirigenziale. Per i dirigenti generali preposti a dipartimento o agenzia equiparata la valutazione è operata dalla Giunta provinciale o dall'organo di governo dell'ente sulla base di una apposita scheda, approvata dal medesimo organo, che individua gli elementi da sottoporre a verifica.

2. L'area degli obiettivi si sostanzia in obiettivi negoziati ad inizio periodo, correlati a indicatori in grado di assicurarne la misurabilità. La verifica del grado di copertura del ruolo dirigenziale è effettuata a fine periodo sulla base di una griglia di comparazione.

3. Sia per l'area degli obiettivi che per quella relativa al grado di copertura del ruolo sarà compito del responsabile del processo di valutazione di cui all'articolo 6, comma 1, procedere alla fissazione dei pesi relativi per ogni fattore di declinazione, tenuto conto che nessun fattore potrà avere peso zero e che, comunque, la somma dei pesi attribuiti ai fattori dovrà sempre corrispondere al cento per cento.

4. Gli effetti economici correlati alla valutazione si esplicano attraverso l'attribuzione di una retribuzione di risultato budgetizzata all'inizio del periodo, che tiene conto dell'effettivo impegno richiesto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e del grado di soddisfazione della struttura.

MUC

 2





Art. 6

Responsabilità della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti, in relazione alla necessità di una diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, avviene in via gerarchica: da parte dell'organo di governo dell'Ente per i dirigenti generali, figure equiparate e altre figure individuate dall'organo di governo per la specialità delle funzioni ricoperte e da parte dei dirigenti generali per i dirigenti.
2. La partecipazione al procedimento da parte del valutato è assicurata sia in fase iniziale, attraverso la negoziazione degli obiettivi e del peso relativo da attribuire agli stessi e alle modalità di esplicazione del ruolo dirigenziale, sia nella fase finale, attraverso l'autovalutazione ed il colloquio con il valutatore.
3. Tenuto conto di quanto stabilito nel D.P.G.P. 25 agosto 1998, n. 21-93/Leg. e s.m., è compito del Nucleo di valutazione:
 1. garantire la correttezza del procedimento;
 2. verificare l'uniformità tra i valutatori nella interpretazione dei criteri fissati;
 3. rilevare eventuali azioni di confronto tra il valutato ed il valutatore in caso di evidenti scostamenti;
 4. certificare (validare) le procedure di valutazione;
 5. trasmettere alla Giunta provinciale le valutazioni finali per l'adozione del provvedimento.

Art. 7

Periodo di valutazione

1. La valutazione viene effettuata per un periodo minimo di preposizione ad una struttura, progetto o incarico superiore a sei mesi in ciascun anno del biennio di valutazione di riferimento. Per il dirigente cessato dal servizio la valutazione viene effettuata per un periodo minimo di attività di almeno 6 mesi; per periodi inferiori è confermata la valutazione riportata nel periodo precedente. Per gli incarichi di sostituzione ed i periodi inferiori all'anno si applica quanto previsto dal CCPL di data 27 dicembre 2005. k
2. In caso di rotazione, mobilità o preposizione a struttura di ordine superiore, la valutazione verrà effettuata in riferimento all'attività svolta nella struttura in cui la preposizione è stata superiore al periodo minimo per la valutazione di cui al comma 1. Nei casi previsti di assenza di valutazione, compresi i periodi di congedo di maternità o paternità, si considera la misura minima prevista per il dirigente regolarmente valutato.
3. Per i periodi di durata inferiore all'anno, la retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio, con arrotondamento al mese intero, dei periodi pari o superiori a 15 giorni. Gli importi non corrisposti transitano in economia.
4. La retribuzione di risultato non spetta:
 - nei casi di assenza per malattia continuativa pari o superiore a 30 giorni;
 - nei casi di congedo parentale.
5. In riferimento alla procedura di valutazione, l'organo di governo dell'Ente provvede, nel rispetto dei principi stabiliti, a determinare le necessarie modalità operative. M

M





TITOLO III
PARTE ECONOMICA

Art. 8

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il presente accordo concerne l'utilizzo delle risorse complessivamente disponibili secondo le disposizioni di cui all'art. 72 del CCPL di data 27 dicembre 2005 nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. Il Fondo è ripartito dalla Giunta provinciale fra le posizioni di dirigente di servizio ed assimilate e le posizioni di dirigente generale ed economicamente correlate, comunque nel rispetto delle quantità economiche storiche, in relazione al numero delle figure dirigenziali attivate, rispettivamente, nella posizione di dirigente di servizio e di dirigente generale.

Art. 9

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è corrisposta alla fine del primo anno del biennio di valutazione, in acconto e salvo conguaglio, limitatamente al 70% della misura media attribuibile rispettivamente a dirigenti generali e dirigenti di servizio in relazione alla disponibilità del fondo.
2. Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato sono integralmente utilizzate nell'ambito del processo di valutazione.

Art. 10

Retribuzione di posizione

1. L'attribuzione della retribuzione di posizione avviene con riferimento, se non modificate, alle fasce di punteggio determinate in esito alla procedura di graduazione approvata con deliberazioni della Giunta provinciale n. 3.587 del 29 dicembre 2000 e n. 379 e 380 del 1 marzo 2002 e successive integrazioni e modifiche.
2. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità, ha natura fissa e continuativa ed è utile sia ai fini del trattamento di fine servizio che di fine rapporto.

Art. 11

Particolari disposizioni

1. In relazione alla modifica degli assetti organizzativi intervenute in corso d'anno, ferma restando la clausola di salvaguardia di cui all'art. 76 del CCPL di data 27 dicembre 2005, le Amministrazioni procedono alla revisione della graduazione delle strutture interessate di norma con effetto dall'anno solare successivo a quello in cui si verificano gli effetti delle modifiche organizzative.

MCC

 4



