ACCORDO INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002-2005 TRA L'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BOLOGNA E LE OO.SS. SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI;

OGGI, 18 OTT 2006

L'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BOLOGNA e **le OO.SS.** – CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, **- e le RSU**, CONCORDANO QUANTO SEGUE:

INTEGRAZIONE ACCORDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI - fase transitoria

1) Il personale dipendente in possesso al 31/12/2005 di tutti i requisiti per il conseguimento della progressione orizzontale, ai sensi del vigente contratto integrativo decentrato del 22/12/2005, che non ha usufruito di progressioni per il biennio 2004 / 2005, consegue la progressione con decorrenza 1/1/2006 se in possesso del punteggio previsto dall'accordo stesso. Il punteggio viene attribuito in base alla seguente tabella:
   a. 10 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 86 e 100%
   b. 9 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 76 e 85%
   c. 8 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 66 e 75%
   d. 0 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è inferiore a 66%
2) Il Settore Personale e Provveditorato procede d'ufficio, nel caso precedente, all'attribuzione della progressione, al termine dei ricorsi per le progressioni 2004 e 2005 e alla conseguente erogazione del compenso.
3) Il personale dipendente in possesso al 31/12/2005 di tutti i requisiti per il conseguimento della progressione orizzontale, ai sensi del vigente contratto integrativo decentrato del 22/12/2005, che ha usufruito di progressioni per il biennio 2004 / 2005, consegue la progressione con decorrenza 1/1/2006 se in possesso del punteggio previsto dall'accordo stesso. Il punteggio viene attribuito in base alla seguente tabella:
   a. 10 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 86 e 100%
   b. 9 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 76 e 85%
   c. 8 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 66 e 75%
   d. 0 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è inferiore a 66%
4) Il Settore Personale e Provveditorato procede d'ufficio, nel caso precedente, all'attribuzione della progressione, come per il restante personale nella primavera del 2007 e alla conseguente erogazione del compenso.
5) Per il personale che alla data del 31/12/2005 non possedeva tutti i requisiti per il conseguimento delle progressioni orizzontali, viene compilato il piano di miglioramento e gli anni maturati alla data del 31/12/2005 sono valutati come segue:
   a. 10 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 86 e 100%
   b. 9 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 76 e 85%
   c. 8 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è compresa tra 66 e 75%
   d. 0 punti – per ogni anno in cui la produttività individuale è inferiore a 66%

6) Il Settore Personale e Provveditorato procede d'ufficio nel caso precedente, all'attribuzione della progressione al maturare delle condizioni (anzianità e punteggi) come previsto dal contratto decentrato.
7) Il punteggio di ogni anno viene sommato per il raggiungimento del punteggio previsto.
8) L'anzianità viene azzerata al momento del conseguimento della progressione orizzontale ad eccezione del caso previsto dal precedente punto 1) e 2).

CASI PARTICOLARI

1. Il piano di miglioramento verrà compilato anche per il personale che si presume assente per parte dell'anno (es. congedi per maternità, malattie, terapie salvavita, ecc.. o per gli assunti o cessati in corso d'anno), mentre per il personale già assente verrà compilato al rientro. Se l'assenza è inferiore a 8 mesi il sistema si applica integralmente; se è superiore a 8 mesi il sistema non si applica.
2. Aspettative per mandato politico: per assenze inferiori a 8 mesi si applica integralmente la metodologia; per assenze superiori non si applica il sistema.
3. Aspettativa sindacale (art. 39 ccnl): si tratta del distacco sindacale retribuito, viene trattato come l'aspettativa per mandato politico.
4. Aspettativa sindacale L. 300 (onere integralmente a carico del sindacato): non si applica il sistema.
5. Il personale comandato in uscita (vd.IO_PE_COMAND Comandi), o distaccato presso altri enti, partecipa alle progressioni orizzontali presso la Provincia di Bologna. Se il comando è inferiore a 8 mesi il sistema è applicato dal Dirigente della struttura di appartenenza della Provincia; se è superiore a 8 mesi il Direttore del Settore Personale della Provincia compila il piano di miglioramento consultando i dipendenti e i Dirigenti dell'Ente presso cui questi prestano servizio. La valutazione finale è attestata dal Dirigente dell'Ente presso cui il dipendente presta servizio.
6. Al personale che si è spostato per effetto della mobilità interna (vedi IO PE MOBINT Mobilità interna), o assegnato temporaneamente a struttura diversa da quella di appartenenza, o appartenente alla Task force (vd IO TASK Task force), verrà compilato il piano di miglioramento da parte di ciascuno dei Dirigenti presso cui è stato assegnato, con riferimento ai relativi periodi di assegnazione.
7. L'anzianità intesa come requisito per la partecipazione alle progressioni orizzontali è valutata sulla categoria dall'ultimo concorso interno o dall'ultima progressione orizzontale o verticale effettuata, con riferimento esclusivamente al servizio prestato presso la Provincia di Bologna (a tempo determinato o indeterminato).
8. Il personale comandato in entrata (vd.IO_PE_COMAND Comandi), partecipa alle progressioni orizzontali presso l'Ente terzo da cui è comandato. Il Dirigente della struttura di assegnazione presso la Provincia compila il piano di miglioramento per il periodo riferito al comando e lo invia, su richiesta, all'Ente di appartenenza. Di conseguenza, il periodo di comando in entrata non viene considerato utile ai fini dell'anzianità di cui al punto precedente.

Punti già concordati, da acquisire nell'I.O.:

1. Il Direttore/Dirigente definisce il sistema di valutazione e individua il sostituto che compila le schede in caso di sua impossibilità. Nel caso sia impossibilitato anche il sostituto il sistema è applicato dal Responsabile del valutatore originario

2. Nel corso dell'anno possono essere previste verifiche intermedie, qualora sia prevedibile il mancato raggiungimento dei miglioramenti concordati in sede di compilazione della scheda; in caso di scostamenti significativi rispetto alle attese, il Direttore/Dirigente segnala in corso d'anno le criticità. La variabilità delle condizioni lavorative o dei carichi di lavoro che non hanno reso possibile il raggiungimento dei miglioramenti nei termini concordati, possono essere apprezzati attraverso la valutazione del miglioramento in un'altra competenza.

NOTA A VERBALE

Si precisa che al punto 1) del paragrafo "*INTEGRAZIONE ACCORDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI - fase transitoria*" del presente Accordo, il riferimento al "*personale dipendente……, che non ha usufruito di progressioni per il biennio 2004 / 2005*" deve intendersi "il personale dipendente che ha partecipato alle selezioni per il 2004 e 2005 ma è stato escluso dai relativi passaggi".

Bologna, lì 18 OTT 2006

Per l'Amministrazione	Per il Sindacato
Il Presidente della delegazione trattante Direttore Generale Dr. Giovanni Cherubini	**CGIL FP** **CISL FPS** **UIL FPL** **RSU**