

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO STIPULATO FRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL E LA RSU DEL COMUNE DI RICCIONE, per la definizione dei criteri generali sui progetti strumentali al miglioramento dei livelli di efficienza, di efficacia nonché della qualità dei servizi nella pubblica istruzione.

Le parti riunitesi il giorno 23 novembre 2006 presso l'ufficio organizzazione del palazzo municipale per la sottoscrizione definitiva della preintesa del 19 ottobre 2006 (Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva con DGC n. 212 del 16 novembre 2006)

premesse:

che in data 22 settembre 2005 (DGC n. 193 del 4 ottobre 2005) è stato sottoscritto un verbale di concertazione fra l'amministrazione, le OO.SS e la RSU, con il quale veniva definito un nuovo modello di organizzazione dei servizi e del personale insegnante, educatore, ausiliario e di cucina;

che con il predetto verbale l'amministrazione si impegnava a riconoscere specifici trattamenti economici, in relazione alle caratteristiche del nuovo modello organizzativo.

che in data 29 maggio 2006 (DGC n. 4 del 26 maggio 2006) è stato sottoscritto un ulteriore verbale integrativo del precedente, con il quale, fra l'altro si dichiarava la natura sperimentale del nuovo modello organizzativo e si dava atto che i trattamenti economici oggetto di specifico impegno politico amministrativo sarebbero stati dettagliati in apposito contratto decentrato;

che i trattamenti economici disciplinati con il presente contratto collettivo decentrato sono strettamente connessi all'operatività del nuovo modello organizzativo definito con il già citato verbale di concertazione;

che gli articoli 31 e 32 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 consentono, nell'ambito dei servizi della pubblica istruzione e in sede di contrattazione decentrata integrativa, la definizione di progetti strumentali specifici, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati e finalizzati all'incremento dell'efficacia, dell'efficienza e/o al miglioramento della qualità dei servizi;

che l'articolo 17 commi 1 e 2 lettera a) CCNL 1 aprile 1999, richiamati dalle disposizioni di cui al punto precedente, prevedono tale possibilità come titolo per l'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999

Stipulano il seguente contratto decentrato integrativo.

Personale coinvolto

I progetti di incremento dell'efficacia e dell'efficienza nonché di miglioramento della qualità dei servizi, coinvolgono il seguente personale appartenente ai servizi della pubblica istruzione:

- Personale insegnante di ruolo delle scuole materne (profilo professionale di Istruttore Didattico Culturale - Insegnante Scuola Materna)
- Personale educatore di ruolo dei nidi di Infanzia (profilo professionale di Istruttore Didattico Culturale - Educatore Asilo Nido)
- Personale ausiliario di ruolo (profilo professionale di Esecutore - Addetto ai servizi generali scolastici ed educativi)
- Personale Cuoco di ruolo (profilo professionale di Collaboratore professionale cuoco e di esecutore cuoco)

Valori economici degli incentivi

I compensi collegati a tali progetti di miglioramento sono definiti individualmente, su base annua e per ciascuna categoria di personale come sopra individuata:

Personale insegnante scuole materne euro 1.015,56 lordi annui

Personale educatore asili nido euro 926,23 lordi annui

Personale ausiliario euro 420 lordi annui

Personale cuoco euro 420 lordi annui

Criteri generali per la definizione dei progetti di incremento o miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia o della qualità dei servizi

I progetti di incremento o miglioramento implicano la preventiva selezione di una batteria di indicatori collegati ad aspetti dell'efficienza, dell'efficacia o della qualità di uno o più servizi forniti dalla pubblica istruzione, nell'ambito del nuovo modello organizzativo.

Gli aspetti di efficienza, di efficacia e di qualità fanno di norma riferimento ai servizi descritti nell'ambito delle funzioni del PEG.

Gli indicatori selezionati dal dirigente possono essere diversificati in relazione al profilo professionale dei dipendenti coinvolti; in tale ipotesi gli indicatori fanno riferimento ad aspetti specifici dei servizi che sono particolarmente influenzati dalla quantità o dalla qualità del lavoro dei dipendenti con quel particolare profilo professionale.

Alla fine dell'esercizio, o comunque a consuntivo, per ciascun indicatore sono quantificati i risultati effettivamente conseguiti.

La quantificazione dei risultati conseguiti avviene grazie alle risultanze del sistema di rilevazione e documentazione già operante nel settore della pubblica istruzione.

La corrispondenza fra risultati attesi e risultati effettivamente conseguiti dà in ogni caso diritto all'attribuzione per intero dell'incentivo come sopra determinato.

Il progetto, nell'ambito del sistema di partecipazione sindacale, definisce i criteri per la riduzione dell'incentivo nel caso in cui non vi sia corrispondenza fra risultati attesi e risultati conseguiti; a tal proposito possono essere previste fasce di compattazione che, entro determinati valori di scarto fra risultati attesi e risultati conseguiti, non comportano una riduzione strettamente proporzionale dell'incentivo.

Partecipazione dei dipendenti e relazioni sindacali

Disposizioni generali

Il dirigente della pubblica istruzione seleziona preventivamente gli indicatori da utilizzare secondo i criteri generali sopra definiti e determina per ciascuno di essi il risultato atteso e ne dà informazione alle OO.SS e alla RSU.

Gli indicatori selezionati all'inizio dell'esercizio e i relativi risultati attesi sono presentati al personale della pubblica istruzione, nell'ambito della così detta prima conferenza di settore, normalmente in concomitanza della presentazione delle schede PEG.

Nell'ambito della così detta seconda conferenza di settore, normalmente da tenersi entro il 30 settembre, il personale che opera nella pubblica istruzione è compiutamente informato sull'andamento della gestione, con specifico riferimento all'andamento degli indicatori selezionati dal dirigente.

All'esito della verifica svolta in funzione della seconda conferenza di settore, il dirigente della pubblica istruzione può apportare agli indicatori i correttivi che ritiene necessari, nel rispetto dei criteri generali previsti dal presente contratto decentrato; di tale modifiche è data compiuta informazione ai dipendenti durante la seconda conferenza di settore.

Nell'ambito della terza conferenza di settore, che si svolge prima dell'erogazione degli incentivi, il personale dipendente della pubblica istruzione è compiutamente informato dei risultati effettivamente conseguiti in relazione agli indicatori selezionati ed è compiutamente informato sugli effetti di tali risultati rispetto all'erogazione dell'incentivo.

Disciplina di dettaglio dei progetti di miglioramento

La disciplina di dettaglio dei progetti di miglioramento, con particolare riferimento ai criteri per l'erogazione dell'incentivo in caso di non corrispondenza fra risultati attesi e risultati effettivamente conseguiti, è definita dal dirigente della pubblica istruzione, d'intesa con la RSU e le OO.SS rappresentative.

Erogazione dell'incentivo

L'incentivo viene erogato in unica soluzione a consuntivo dopo l'accertamento dei risultati effettivamente conseguiti, secondo i criteri definiti dal presente contratto decentrato e secondo la disciplina di dettaglio del progetto di miglioramento definita nel rispetto del presente contratto decentrato.

Finanziamento del presente contratto decentrato

Il presente contratto decentrato è finanziato con le risorse già esistenti sul fondo per la parte corrispondente ai valori dell'indennità in precedenza riconosciuta con il CCDI 1 ottobre 1998 e a norma dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999 e dell'articolo 31 comma 3 CCNL 22 gennaio 2004 per la parte relativa ai valori definiti nel verbale di concertazione del 22 settembre 2005;

Le risorse di cui sopra sono quantificate annualmente a consuntivo.

Efficacia del presente contratto decentrato

Il presente contratto decentrato è strettamente connesso all'operatività del nuovo modello organizzativo definito dal verbale di concertazione del 22 settembre 2005 e successive modificazioni

L'amministrazione si riserva la facoltà di recesso qualora l'operatività del modello organizzativo di cui sopra venga meno.

Regole transitorie per gli anni 2005 (tre mesi) e 2006.

Considerato che il verbale di concertazione del 22 settembre 2005 e successive modificazioni cambia profondamente il quadro dell'organizzazione dei servizi erogati dalla pubblica istruzione.

Considerato inoltre che il modello organizzativo richiedeva la necessità di un periodo di sperimentazione e che tale sperimentazione è avvenuta nell'anno scolastico 2005 – 2006 (ottobre 2005 – settembre 2006);

Considerato che tale sperimentazione ha richiesto la fattiva partecipazione del personale interessato all'applicazione in concreto del nuovo modello di organizzazione dei servizi;

Considerato che l'attività di sperimentazione di un nuovo modello di erogazione dei servizi può essere considerata, transitoriamente, alla stregua di un progetto di miglioramento a cui legare l'erogazione dell'incentivo;

Considerato inoltre che:

L'organizzazione sperimentata nei servizi del Settore Pubblica Istruzione – nell'anno 2005/2006 – ha avuto alcuni presupposti:

- a) diversificazione delle tipologie dell'offerta educativa;
- b) diversificazione dei profili professionali che compongono il sistema educativo comunale;
- c) chiara definizione dei segmenti in cui si articola il servizio comunale.

Il modello applicato ha prodotto il consolidamento dell'attività di programmazione educativa nonché del coordinamento pedagogico-organizzativo. Ha potenziato le attività di formazione, aggiornamento e documentazione degli operatori.

L'approvazione del Regolamento, e l'applicazione conseguente all'Intesa, ha permesso di operare una maggiore uniformità di erogazione dei servizi sul territorio comunale.

In ultimo, e non per importanza, il modello organizzativo sperimentato ha prodotto un investimento sulla qualità che ha un efficace riscontro nel benessere degli utenti e nel buon clima di lavoro e di relazioni professionali.

Per quanto sopra affermato l'incentivo economico come sopra definito viene attribuito come di seguito specificato:

Anno 2005 (tre mesi):

Personale insegnante scuole materne euro 253,89 lordi

Personale educatore asili nido euro 231,55 lordi

Personale ausiliario euro 105 lordi

Personale cuoco euro 105 lordi

Anno 2006 (12 mesi)

Personale insegnante scuole materne euro 1.015,56 lordi annui

Personale educatore asili nido euro 926,23 lordi annui

Personale ausiliario euro 420 lordi annui

Personale cuoco euro 420 lordi annui

Dai valori sopra indicati è detratta la parte già liquidata in relazione all'applicazione del CCDI 1 ottobre 1998; tale ultimo accordo si intende disapplicato dal momento dell'applicazione del presente contratto decentrato.

Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Bizzocchi Agostino	(Presidente)
Nicolini Renzo	(Componente effettivo)
Cianini Graziella	(Componente effettivo)

Righetti Emiliano (Componente effettivo)
Sabetta Ester (Componente Aggiunto)

R.S.U., nelle persone di:

.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... CGIL/FP
..... CISL FPS
..... UIL FPL

Riccione 23 novembre 2006.