



ACCORDO NEGOZIALE N. 1/2018

(concernente la valutazione del personale e le modalità di assegnazione delle progressioni)

VISTI:



- l'art. 156, comma 3, lett. d) del Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196), in tema di trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità;
- il protocollo per le relazioni sindacali, in particolare l'accordo n. 3/2000 ad esso annesso, il quale demanda alla contrattazione sindacale la materia del trattamento economico e giuridico del personale in servizio presso l'Ufficio definendo tempi e modalità del procedimento negoziale;

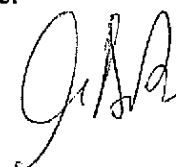
VISTI gli artt. 32, 39, 46 e 51 del Regolamento n. 2/2000 del Garante, concernenti la progressione economica del personale dirigente, direttivo, operativo ed esecutivo dell'Ufficio;

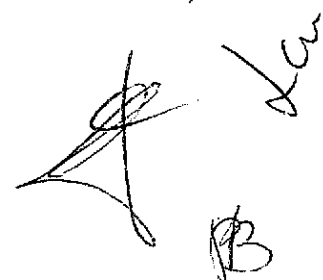
RITENUTO di dover apportare alcune limitate modifiche al citato Regolamento n. 2/2000 al fine di:

- specificare che il giudizio riportato nella valutazione prevista dai predetti artt. 32, 39, 46 e 51 del Regolamento n. 2/2000 sarà utilizzato per l'assegnazione di tutte le progressioni oltre che per la determinazione della retribuzione di risultato;
- conformare le tipologie di assenza da parificare a presenza previste dalle attuali disposizioni regolamentari in materia di valutazione, tenuto conto dell'evoluzione normativa nel frattempo intervenuta nonché, anzitutto, dei principi di tutela del fondamentale diritto alla salute e di quanto previsto sul medesimo tema presso altre Autorità;
- prevedere un periodo minimo di presenza in servizio ai fini della valutazione del personale;
- rendere più agevole l'interpretazione e, quindi, l'applicazione della disposizione regolamentare concernente il personale operativo pervenuto all'ultimo livello di una fascia;

le Parti concordano quanto segue:



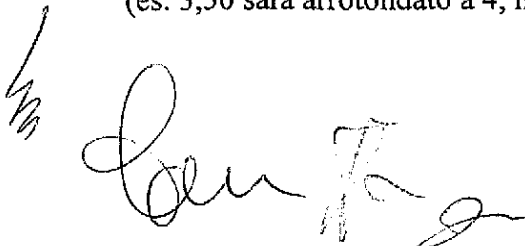


Si concorda di apportare al sistema delle valutazioni di cui al citato Regolamento n. 2/2000 le seguenti modifiche:

- aggiungere dopo la parola "*pervenuto*" le seguenti "*o transitato*" (art. 46, comma 4);
- specificare che il giudizio riportato nella valutazione sarà utilizzato per l'eventuale assegnazione delle progressioni effettuate mediante valutazioni annuali e biennali, oltre che per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 31, comma 6);
- prevedere, anche attraverso rinvio a specifico accordo con le organizzazioni sindacali, le seguenti cause di assenza da parificare a presenza, nel caso che il periodo di lavoro complessivamente prestato durante l'anno solare sia minore di sei mesi anche non continuativi (art. 31, comma 9):
 - astensione obbligatoria per maternità;
 - interdizione obbligatoria per maternità;
 - congedo parentale;
 - prestazioni di cura anche specialistiche ed esami diagnostici per patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - ricovero per patologie con o senza intervento chirurgico in strutture sanitarie e relativo periodo di assenza per convalescenza;
 - infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL e conseguente periodo di assenza per convalescenza;
- previsione di un periodo minimo di novanta giorni di effettivo servizio anche non continuativo, al fine del cumulo nell'anno solare dei giorni di presenza e di assenza parificati a presenza (art. 31, comma 9).

Si specifica che, in sede di prima applicazione, per i bienni pregressi e fino al 31/12/2017, si applicheranno le modifiche sopra riportate mentre, in considerazione delle problematiche che potrebbero insorgere a causa dell'applicazione retroattiva della predetta disposizione, il periodo minimo di 90 non sarà applicato.

Si precisa altresì che, in sede di prima applicazione del presente accordo, per i bienni pregressi, in caso di valutazioni annuali differenti nello stesso biennio sarà utilizzata, come risultato finale della valutazione biennale, la media numerica del punteggio delle due valutazioni annuali (prima del previsto arrotondamento), con possibilità di un arrotondamento del numero così risultante per eccesso o per difetto in caso di valori che risultino pari e superiori o inferiori a 0,5 (es. 3,50 sarà arrotondato a 4, mentre 3,49 sarà arrotondato a 3).



Per i bienni pregressi e fino al 31/12/2017, verrà attribuito il giudizio di "ottimo" alle valutazioni che avranno ottenuto un punteggio pari o superiore 3,50, con uno scostamento del 5%.

Si concorda altresì circa l'annotazione all'interno del fascicolo personale, per tutti i dipendenti, della decorrenza giuridica (1 agosto 2013) delle progressioni relative al biennio 2011-12, sulla scorta delle disposizioni contenute nella legge di riferimento (*Legge 30 luglio 2010, n. 122 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica)*).

Si precisa altresì che, per il personale entrato in servizio a seguito della selezione di cui alla legge 27 dicembre 2013, n. 147, tale progressione non comporta benefici economici ed ha valore meramente dichiarativo e non può in ogni caso essere presa in considerazione ai fini del successivo inquadramento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

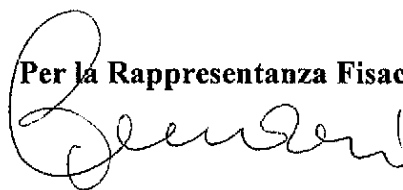
L'Ufficio informerà tempestivamente le OO.SS. circa l'esito delle valutazioni così come previsto dall'art. 3, comma 3 del prot. N. 1/2001.

Per l'Autorità



Per le OS.SS.

Per la Rappresentanza Fisac-Cgil

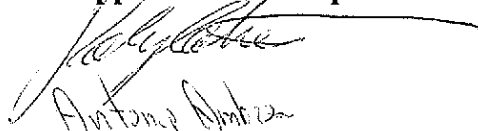


FISAC-CGIL NAZ
Dino Adami

Per la Rappresentanza First-Cisl

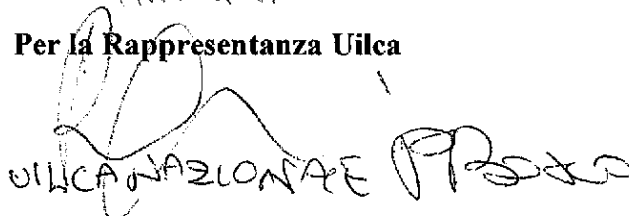
Elsa Del Guadice
Dina Cecilia Nocoli

Per la Rappresentanza Sinpriv-Fisav



Antonina Ambro

Per la Rappresentanza Uilca



UILCA NAZIONALE PRADO