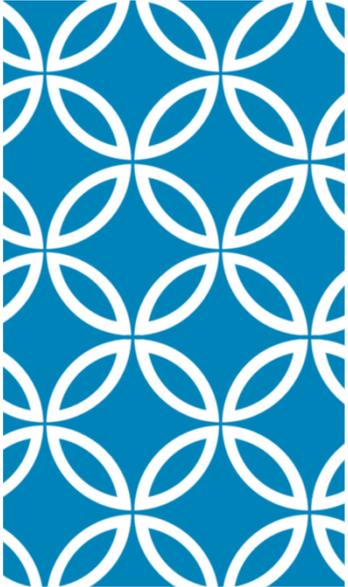


 Regione Lombardia

CONSEGUIRE LA PERFORMANCE MIGLIORE: | quali leve organizzative è possibile agire?

1



- INSIEME DELLE ABILITA' PROFESSIONALI: RECLUTAMENTO E FORMAZIONE MIRATI;
- VALUTAZIONE E FEEDBACK DELLE COMPETENZE;
- CRESCITA PROFESSIONALE (ORIZZONTALE E DI CARRIERA);
- LEVE DELLA CONCILIAZIONE.

 Regione Lombardia

2

INSIEME DELLA ABILITÀ PROFESSIONALI: RECLUTAMENTO MIRATO

Art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D.lgs. 165/2001: i dirigenti di uffici dirigenziali generali "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4".

Esemplificazione:

- evidenziazione dei risultati attesi ed indicatori connessi alle Sezioni Valore Pubblico e Performance del PIAO;
- indicazione della categoria e profilo giuridico/Area;
- Indicazione del titolo di studio preferibilmente richiesto dalla risorsa;
- spiegazione sintetica delle attività principali che saranno svolte dalla nuova risorsa;
- la sede di assegnazione e le modalità di lavoro compatibili con i processi.



3

INSIEME DELLA ABILITÀ PROFESSIONALI: RECLUTAMENTO MIRATO

IPOTESI CCNL Funzioni Locali

Sono oggetto **di sola informazione** gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa **almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti**.



4

INSIEME DELLA ABILITÀ PROFESSIONALI: FORMAZIONE MIRATA

IPOTESI CCNL Funzioni Locali



Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno **strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.**

Costruire i fabbisogni formativi partendo dall'elaborazione del nuovo modello di classificazione e dai risultati attesi ed indicatori connessi prevalentemente alle Sezioni Valore Pubblico e Performance del PIAO;

Relazione Sindacale: OGGETTO DI CONFRONTO - la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

5

VALUTAZIONE E FEEDBACK DELLE COMPETENZE

Equità percepita: si basa sui meccanismi di valutazione comparativa di un dipendente rispetto ad altri soggetti



Nella realtà organizzativa che ci contraddistingue è molto difficile garantire omogeneità e dimostrare i profili dell'equità percepita.

Una modalità utile ad ottimizzare la relazione con le Risorse Umane è quella di slegare parte della produttività dalle logiche della classica valutazione individuale a favore della **valorizzazione di altre modalità di distribuzione;**

1. Valore Pubblico: valorizzare indicatori esterni (Ipotesi CCNL Funzioni Locali – Novità Art. 81 - In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL **è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota della produttività, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili;**

6

VALUTAZIONE E FEEDBACK DELLE COMPETENZE

Equità percepita: si basa sui
meccanismi di valutazione
comparativa di un dipendente
rispetto ad altri soggetti



2. Welfare aziendale: (Ipotesi CCNL Funzioni contrattazione: criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo **e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2);**
3. **Convenzioni con soggetti pubblici o privati:** Art. 43 della Legge 449/1997- Ipotesi CCNL Funzioni Locali: **novità** Art. 20 "Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, **in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato,** possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori: ... i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - **compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.**

7

VALUTAZIONE E FEEDBACK DELLE COMPETENZE

Equità percepita: si basa sui
meccanismi di valutazione
comparativa di un dipendente
rispetto ad altri soggetti



4. Piani di razionalizzazione;
5. Progetti di Miglioramento Organizzativo: destinare una quota di produttività ad obiettivi specifici, con indicatori di risultato propri ed oggettivi;
6. Processi di Audit guidati: con indicatori predeterminati.

8

CRESCITA PROFESSIONALE (ORIZZONTALE E DI CARRIERA)



1. Progressioni Orizzontali (Relazione Sindacale: Contrattazione):

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; in sede di contrattazione integrativa, tale termine può essere **ridotto a 2 anni o elevato a 4**, la valutazione conseguita negli ultimi 3 anni deve pesare almeno il 40% del totale del punteggio;
- criterio aggiuntivo a cui non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale: esperienza professionale **maturata nel medesimo profilo**;
- ulteriori criteri aggiuntivi che non possono pesare oltre il 20% del totale (capacità culturali e professionali legati anche ai percorsi formativi);
- per il personale **che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni** è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente **non superiore al 3%** del punteggio ottenuto;

9

CRESCITA PROFESSIONALE (ORIZZONTALE E DI CARRIERA)

Art. 52, comma 1 bis – 165/2001 **In sede di revisione degli ordinamenti professionali**, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 **possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti**, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, **anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno**. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente



2. Progressioni di carriera (Relazione Sindacale - Confronto):

- **"Procedura straordinaria"** al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase **di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale** e, comunque, **entro il termine del 31 dicembre 2025**, la **progressione** tra le aree può aver luogo con **procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza dell'ipotesi di CCNL Funzioni Locali, valorizzando i seguenti criteri (peso minimo del 20% ciascuno)**:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

10

CRESCITA PROFESSIONALE (ORIZZONTALE E DI CARRIERA)



- **"Procedure ordinarie"**: fatta salva una **riserva di almeno il 50 per cento** delle posizioni disponibili destinata **all'accesso dall'esterno, valorizzando i seguenti criteri**:
 - valutazione positiva conseguita dal dipendente **negli ultimi tre anni in servizio**, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
- **Novità ulteriore**: in caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova e, nel rispetto della disciplina vigente, **conserva le giornate di ferie maturate e non fruita**. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

11

LEVE DELLA CONCILIAZIONE



1. Smart working "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" (132/2022) contempla la necessità della garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, **assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza**;
2. Lavoro da remoto **con vincolo di tempo**:
 - il lavoratore è soggetto **ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio**, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di **orario di lavoro**. Sono altresì **garantiti tutti i diritti** previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico;

12

LEVE DELLA CONCILIAZIONE

- richiesto il consenso del lavoratore;
- **di norma, in alternanza** con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi **oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro: L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico)**;



13

LEVE DELLA CONCILIAZIONE

- dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n.70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente CCNL e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina;
3. Orario di lavoro flessibile: contemplare fasce anche personalizzate che garantiscano la corretta esecuzione del servizio a fronte di un obiettivo anche di conciliazione (Ipotesi CCNL Funzioni Locali: Novità - Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, **non inferiore a dieci minuti**, ai sensi dell'art. 34 (Pausa)



14

