

DIRETTIVE ALL'APRAN PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

SCHEMA DI SINTESI

- AMMONTARE DELLE RISORSE A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Le risorse contrattuali complessive sono pari ad €43.811.000,00 per l'anno 2016 e ad euro 52.631.000,00 per l'anno 2017. Le stesse saranno **integrate** dell'importo di € 3.000.000,00 per ciascuno degli anni 2016 e 2017 previa adozione da parte della Provincia dei necessari provvedimenti autorizzatori.

Sono inoltre rese disponibili per i tavoli negoziali le risorse inizialmente destinate al finanziamento del **Fondo per la valorizzazione del merito** del personale docente, svincolate dalla Giunta provinciale con proposta di emendamento nell'ambito del disegno di legge n. 126/XV ("Modificazioni della legge provinciale scuola).

Viene confermato lo stanziamento a bilancio delle risorse già destinate per la copertura **dell'indennità di vacanza contrattuale** (€ 6.472.000,00 per il personale dipendente della Provincia dei vari comparti ed € 2.830.000,00 per il personale Comuni, Comunità, APSP, enti strumentali) e viene rimessa ai tavoli negoziali la possibilità di utilizzare tali risorse per il consolidamento della predetta indennità negli stipendi tabellari o in alternativa per altre finalità contrattuali.

- MODALITA' DI RIPARTO DELLE RISORSE

Le risorse contrattuali complessive sono pari a:

- € 46.811.000,00 per l'anno 2016;
- € 55.631.000,00 per l'anno 2017.

Dette risorse sono utilizzate per:

1. **garantire gli** importi da destinare al finanziamento delle posizioni retributive già attribuite e da attribuire al personale docente della scuola a carattere statale nonché delle risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni del personale del Comparto Ricerca per un importo complessivo di € 13.706.000,00 a carico del 2016 e di € 9.936.000,00 a carico del 2017. Sono quindi assegnate alla negoziazione delle varie aree contrattuali per l'importo complessivo di € 33.105.000,00 per l'anno 2016 ed €45.695.000,00 per l'anno 2017 secondo le seguenti modalità:

1a. **per l'adeguamento degli stipendi tabellari** per gli anni 2016 e 2017 di tutti i comparti e aree di contrattazione sono destinate risorse pari al costo I.P.C.A. secondo gli indici relativi agli anni 2015 (0,6%), 2016 (ulteriore 1,1%) e 2017 (ulteriore 1,3%). Il recupero IPCA anno 2015 (agosto-dicembre 2015) sarà attribuito una tantum con riferimento al 1° gennaio 2016. Il costo complessivo dell'adeguamento I.P.C.A. è stimato in € 19.096.000,00 a carico del 2016 e in € 31.287.000,00 a carico del 2017. A titolo di esempio, l'incremento medio mensile a regime (1

gennaio 2017) per il personale delle categorie del Comparto Autonomie locali ammonta a circa lordi € 60,00;

1b. per il finanziamento delle procedure di progressione e/o le incentivazioni al personale per il raggiungimento degli obiettivi di produttività e di efficienza dell'Amministrazione e/o l'adeguamento dei trattamenti accessori, nonché per anticipare la decorrenza degli aumenti tabellari che andranno a regime dall'1 gennaio 2017, sono assegnate alle aree non dirigenziali dei comparti di contrattazione provinciale in relazione all'incidenza del monte salari le risorse residue pari a complessivi € 14.009.000,00 per l'anno 2016 ed € 14.408.000,00 per l'anno 2017;

In particolare:

Per il Comparto Sanità (area del personale dell'area non dirigenziale) sono rese disponibili altresì con queste direttive le risorse accantonate nel bilancio dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari per il finanziamento delle progressioni orizzontali;

Al personale docente della scuola a carattere statale sono assegnate le risorse per il finanziamento delle posizioni retributive – come sopra descritte – e per l'attribuzione degli aumenti tabellari nelle misure che saranno previste dalla contrattazione nazionale, previo riassorbimento degli acconti in godimento.

- REVISIONE DELLA PARTE GIURIDICA DEI CCPL

Con le direttive varate oggi sono date anche indicazioni alle parti negoziali per la revisione della parte giuridica dei CCPL per il triennio 2016-2018.

In particolare per il personale delle categorie del Comparto Autonomie locali, anche in coerenza con quanto previsto dal “Piano strategico per la pianificazione e lo sviluppo del capitale umano della Provincia Autonoma di Trento” approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 536/2015, saranno disciplinati alcuni istituti ritenuti di particolare rilevanza quali:

- 1. la promozione dell'Age management.** Considerato che **la vita media del personale occupato** è oggetto di progressivo innalzamento, le politiche sul personale e la disciplina dei relativi istituti contrattuali, potranno essere differenziati in relazione ai diversi bisogni delle fasce di età (cd. fattore generazionale).
- 2. la valutazione del personale.** L'Amministrazione dovrà reintrodurre un **modello di valutazione delle prestazioni dei dipendenti**. La contrattazione collettiva dovrà stabilire i riflessi di tale valutazione sulla produttività nel breve periodo e sulle progressioni di carriera comunque denominate nel medio-lungo periodo.
- 3. la razionalizzazione della classificazione del personale nell'Ordinamento professionale.** Dovrà essere valutata la necessità di interventi di natura contrattuale nell'ambito del vigente Ordinamento professionale finalizzati alla razionalizzazione della classificazione del personale.
- 4. lo smart working.** Dovrà essere introdotta, in via sperimentale, una regolamentazione volta alla promozione dello Smart working (lavoro agile) quale modalità di svolgimento e organizzazione

della prestazione lavorativa, al fine di promuovere un nuovo modo di lavorare destrutturato nell'orario, nel luogo fisico di lavoro e basato sull'uso delle tecnologie e orientato al perseguimento di obiettivi piuttosto che alla presenza. La regolamentazione di tale istituto potrà essere finalizzata ad agevolare la conciliazione tra esigenze lavorative e familiari.

5. la staffetta generazionale. In conformità a quanto previsto dall'art. 10 della legge di stabilità provinciale per l'anno 2016 (l.p. n. 21/2015), nell'ambito degli oneri per la contrattazione, una quota di risorse potrà essere destinata dal contratto collettivo per incentivare il personale che accetta la riduzione d'orario al fine di favorire il ricambio generazionale (cd. "staffetta generazionale").

6. l'apprendistato. In sede di rinnovo contrattuale dovranno essere disciplinati anche gli aspetti del contratto di apprendistato demandati alla contrattazione collettiva con l'obiettivo di: a) introdurre anche nella Pubblica Amministrazione forme di alternanza Scuola/Università-lavoro; b) consentire l'accesso dei giovani alla Pubblica Amministrazione (**Nei prossimi mesi uscirà un bando per l'assunzione di 50 giovani da assumere con il contratto di formazione lavoro**).

7. la valorizzazione delle professionalità "personale esperto". In sede contrattuale si provvederà all'individuazione dell'ammontare della specifica indennità da attribuire al personale destinatario delle disposizioni di cui all'art. 38 bis "Disposizioni particolari per la valorizzazione delle professionalità" della legge provinciale n. 7/1997.

Per il personale del Comparto Sanità con le presenti direttive si provvede, tra gli altri aspetti, a confermare quanto stabilito con la precedente deliberazione n. 2020 di data 13 novembre 2015 ovvero l'avvio delle procedure di contrattazione per l'attuazione del disposto dell'art. 14 della legge n. 161/2014 "Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale".