

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PONTE
PER L'ANNO 1999

relativo ai criteri di ripartizione e destinazione delle risorse
di cui all'art. 15 del CCNL 1998 - 2001

La sottoscrizione del CCNL 1998-2001 in data 1.4.1999 nonche' del Nuovo Ordinamento Professionale in data 31.3.1999, ed i tempi necessari all'approfondimento delle singole materie di contrattazione in relazione alla loro portata innovativa e le implicazioni organizzative a queste legate, e la conseguente difficolta' a formulare in tempi brevi piattaforme contrattuali organiche, non hanno reso possibile la stipula di un accordo decentrato organico entro il 1999.

Le parti, nelle more dell'elaborazione di una disciplina organica e compiuta, anche di natura regolamentare, degli istituti e delle nuove forme organizzative introdotte dal CCNL, ritengono indispensabile per l'anno 1999 individuare modalita' per l'esercizio delle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttivita', che siano propedeutiche alla piena applicazione delle stesse a partire dal prossimo anno, secondo le modalita' che saranno individuate nell'accordo integrativo decentrato in corso di definizione.

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttivita', gia' definito ex art. 31 CCNL 1994-98 e' rideterminato secondo le disposizioni degli artt. 15 e 16 del CCNL 1998 - 2001 sottoscritto in data 1.4.99.

Tale fondo, sussistendone le risorse, e salvo comunque l'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione, e' integrato di una quota di L. 142.559.899 pari all'1,2% del monte salari 1997.

Il fondo e' ulteriormente integrato delle economie che verranno accertate riguardo al fondo destinato alla remunerazione delle prestazioni per lavoro straordinario.

2. Per l'anno 1999 il fondo verra' utilizzato come segue:

a) costituzione di un fondo destinato alla progressione economica di categoria determinato:

- dalle risorse necessarie alla corresponsione degli incrementi economici derivanti dall'applicazione del Nuovo ordinamento professionale sottoscritto in data 31.3.99 e precisamente: collocazione del personale di vigilanza inquadrato nella ex 5^a q.f. in categoria C - collocamento nelle posizioni A2, B2, B4, C2, D2, del personale beneficiario del Livello economico differenziato - eventuale ricollocazione del personale di vigilanza inquadrato nella ex 6^a q.f. con funzioni di coordinamento e controllo, che potra' essere operata dalla contrattazione integrativa nazionale di cui all'art. 24 del CCNL;



- da una quota di L. 90.000.000, da destinarsi alle progressioni economiche di categoria di cui all'art. 5 del Nuovo ordinamento professionale, a valere dalla data del 1° Ottobre 1999, secondo i criteri che saranno definiti al termine del confronto sindacale in atto, da effettuarsi entro i primi mesi dell'anno 2000;

b) costituzione di un fondo, per la corresponsione al personale di ex VIII^a q.f. dell'indennita' prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL 6.7.1995, non inserito nelle posizioni organizzative in quanto non ancora definiti i criteri per la istituzione e valutazione delle posizioni stesse.

c) pagamento delle indennita' di turno, rischio, reperibilita', maneggio valori, orario notturno, festivo, notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dai precedenti CCNL e nelle misure gia' previste per il 1998;

d) compensare attivita' particolarmente disagiate del personale ora reinquadrato nelle categorie A, B, C. Ai sensi dell'art.4, comma 2, lett. c), e' individuata come attivita' particolarmente disagiata l'effettuazione del turno notturno estivo da parte del personale di vigilanza, da remunerarsi nella misura concordata nell'accordo sottoscritto in data 4.6.99, ed allegato al presente accordo. Nelle more della individuazione delle ulteriori fattispecie, che saranno definite alla conclusione del confronto sindacale in atto, per l'anno 1999 sono individuate come attivita' disagiate quelle gia' previste dai precedenti contratti nazionali e decentrati.

e) compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilita' da parte del personale ora reinquadrato nelle categorie B, C, D. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f), del vigente CCNL, per l'anno 1999 tali responsabilita' saranno remunerate secondo la disciplina e nei limiti di cui all'art. 36 del CCNL 6.7.95, e secondo i criteri gia' utilizzati per l'anno 1998. La Conferenza dei Dirigenti nell'attribuire tali compensi dovra' verificare il permanere delle condizioni che detrimano il diritto all'erogazione di detti compensi;

f) a incentivare quelle attivita' e prestazioni che specifiche norme di legge destinano a particolari categorie di personale, nella misura e negli importi previsti da tali norme o da specifici accordi.

g) la residua disponibilita' del fondo e' destinata a erogare compensi al personale diretti a incentivare:

- il miglioramento e l'ampliamento della fruizione dei servizi da parte dell'utenza, attraverso particolari iniziative, innovazioni, prestazioni aggiuntive, articolazioni funzionali dell'orario di lavoro; al personale ATA, trasferito alle dipendenze dello Stato, in relazione alle prestazioni aggiuntive rese, e' comunque riservata una quota non inferiore a L. 25.000.000 complessivi;
- la produttivita' e la qualita' del servizio in correlazione al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo ed individuale.

4. La corresponsione dei compensi individuali e per centri di costo di cui alla precedente lettera g) sara' effettuata secondo il sistema di valutazione gia' definito al punto "C -



Art. 5

PROGRAMMI DI LAVORO" dell'allegato accordo decentrato sottoscritto in data 20.6.97 e successivamente confermato per l'anno 1998, con le seguenti precisazioni:

- la valutazione operata da parte del Nucleo di Valutazione vertera' non sul programma di lavoro ma sul raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei progetti e programmi previsti per l'anno 1999 in sede di P.E.G. per ogni centro di costo;


- i parametri retribuitivi sono rideterminati in

* ex 3 [^] e 4 [^] q.f.	100
* ex 5 [^] q.f.	125
* ex 6 [^] q.f.	145
* ex 7 [^] e 8 [^] q.f.	165

CARPI BISENZIO 30.12.1999

Uscio Baccini

Audis Ferrarini

A collection of handwritten marks, including a large scribble on the left, a signature in the center, and another scribble on the right.

87

COMUNE DI CAMPI BISENZIO
Provincia di Firenze

L'Amministrazione comunale di Campi Bisenzio e la Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale, premesso:

- che anche per l'anno 1999 e' in programma l'effettuazione del servizio estivo serale da parte degli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, dalle ore 19,00 alle ore 1,00;
- che, ai sensi dell'art. 4, comma 1°, lett. e) del vigente CCNL, e' oggetto di contrattazione collettiva decentrata l'individuazione delle fattispecie, dei criteri e dei valori per la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attivita' svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, comma 1°, lett. e);

concordano

- 1 - l'effettuazione del turno estivo serale di vigilanza, dalle ore 19,00 alle ore 1,00, e' riconosciuto come attivita' particolarmente disagiata, ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL;
- 2 - agli operatori di vigilanza e' riconosciuto un compenso lordo pari a L. 77.000 per ogni servizio effettuato, da liquidare attualmente a carico del fondo di cui all'art. 31, lett. b) del CCNL 1995/97;
- 3 - la corresponsione dei compensi verra' effettuata, previa apposita comunicazione del responsabile del servizio di Polizia Municipale, nel mese successivo all'effettuazione del servizio.

Il presente accordo ha valenza temporanea ed integra l'accordo decentrato sottoscritto il 12.9.97 e successivamente confermato con accordo sottoscritto il 25.6.98, che conservano efficacia ai sensi dell'art. 5, comma 6°, del CCNL 1998/2001 ed e' sottoscritto al fine di dare inizio al servizio in occasione della prossima chiusura estiva delle scuole, e sara' inserito nel contratto collettivo integrativo decentrato, da stipularsi ai sensi degli artt. 4 e 5 del vigente CCNL.

Campi Bisenzio

Per l'Amministrazione
Il Sindaco

Roberto Cecchi
Campi Bisenzio 4/6/1999

DA

Per la RSU aziendale

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

.....

C - PROGRAMMI DI LAVORO

La quota di fondo da destinarsi ai programmi di lavoro corrisponde alla differenza tra quella assegnata ai Progetti Finalizzati e il fondo complessivo determinato ai sensi dell'art. 31, 2° comma, lett. e), del C.C.N.L., detratta la quota di cui alla parte B) del presente accordo,

Tale quota viene incrementata dei residui del fondo dell'anno in corso destinato ai Progetti Finalizzati non distribuiti a causa dell'incompleto raggiungimento di loro obiettivi.

Essa è assegnata ad ogni Unità Organizzativa in proporzione al personale in servizio presso l'Unità stessa, tenendo conto dei seguenti parametri retributivi:

- | | |
|---|-----|
| • q. f. 3 [^] e 4 [^] | 100 |
| • q. f. 5 [^] e 6 [^] | 125 |
| • q. f. 7 [^] e 8 [^] | 165 |

I programmi di lavoro, redatti dai Dirigenti secondo le indicazioni programmatiche dell'Amministrazione e gli obiettivi di gestione indicati dalla Dirigenza, sono consegnati all'inizio dell'anno al Nucleo di Valutazione

Il raggiungimento degli obiettivi inseriti nei programmi è giudicato, sia nelle fasi intermedie che a consuntivo, dal Nucleo di Valutazione che assegna ad ogni Unità Organizzativa un parametro numerico variabile da 1 a 100 corrispondente alla percentuale di realizzazione del programma stesso; nella stessa percentuale viene liquidata all'Unità Organizzativa la quota di fondo assegnata con i criteri di cui sopra.

Le somme residue derivanti da programmi non interamente realizzati vengono accantonate ed incrementano il fondo di produttività collettiva per l'anno successivo.

La distribuzione della quota di fondo destinata ai programmi di attività all'interno delle strutture operative di riferimento avviene sulla base di apposite schede di valutazione.

La scheda di valutazione è costituita da 3 voci, e precisamente:

1. **PROFESSIONALITA'** - in termini di preparazione effettiva, esperienza, competenza, precisione e qualità delle prestazioni svolte, capacità di risoluzione di problemi;
2. **RESPONSABILITÀ'** - in termini di autonomia nello svolgimento dei compiti affidati, rispetto dell'orario di lavoro, dei termini e delle scadenze, flessibilità nello svolgimento di mansioni diverse da quelle strettamente inerenti il profilo professionale posseduto (anche, occasionalmente, proprie di qualifiche superiori o inferiori). Per i dipendenti di 7^a e 8^a q., per q. f. questa voce viene valutata con riferimento essenziale all'autonomia nello svolgimento dei compiti affidati, alla capacità di coordinare, dirigere, supplire integrare gli uffici e servizi subordinati, della capacità di interagire e collaborare con uffici e servizi diversi, della capacità ad operare con le metodologie del lavoro di gruppo.;
3. **PARTECIPAZIONE E IMPEGNO** - in termini di collaborazione, capacità di integrazione con gli altri membri del gruppo, condivisione degli obiettivi di lavoro, ricerca della qualità anche con proposizione di soluzioni originali, aggiornamento professionale.

Per ogni singola voce viene attribuito dal Dirigente, che si avvale, ove lo ritenga opportuno, della collaborazione degli altri responsabili di unità organizzative, un punteggio intero da 1 a 10. L'attribuzione del punteggio di 10/10 o inferiore a 6/10 per ogni singola voce o inferiore complessivamente a 15/30 deve essere esplicitamente motivato in una breve relazione di accompagnamento allegata alla scheda individuale.

Il Dirigente dovrà, attraverso Conferenze di Servizio, illustrare lo stato di avanzamento dei programmi di lavoro, evidenziando in forma privata eventuali carenze individuali, per consentire il recupero di produttività del dipendente. Il mancato adempimento a quanto compito sarà tenuto in considerazione in sede di valutazione finale dell'operato del dirigente.

Il punteggio individuale si ottiene dividendo il punteggio massimo attribuibile per i trentesimi ottenuti, e detraendo dal risultato 1/270 per ogni giorno di assenza per coloro che prestano servizio su sei giorni alla settimana, e 1/220 per coloro che prestano servizio su cinque giorni alla settimana.

Non sono considerate comunque assenze, ai fini della decurtazione, le ferie e il recupero di lavoro straordinario, i permessi di cui alla L. n. 104/1992, l'astensione obbligatoria ai sensi della L. n. 1024/1971, l'infortunio sul lavoro e i permessi sindacali.

Non sono considerate assenze, nel limite complessivo di 25 giornate per chi lavora su sei giorni settimanali e di 20 giornate per chi lavora su cinque giorni settimanali, quelle dovute a:

- permessi retribuiti ai sensi dell'art. 19 del CCNL
- permessi retribuiti per mandato politico
- permessi retribuiti per partecipazione ad uffici elettorali
- le assenze per malattia
- permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge

L'assenza dal lavoro per le cause sopra indicate che superi, nel suo complesso, il limite complessivo viene interamente decurtata dal periodo di godimento del trattamento economico incentivante.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'attribuzione della quota di fondo avviene proporzionalmente al periodo di effettiva prestazione del servizio.

