

CONTRATTO DECENTRATO RELATIVO AI CRITERI DI ALL'APPLICAZIONE DELLA  
DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL PER IL 1996

Le parti, in considerazione del protrarsi delle trattativa sui criteri di ripartizione dei fondi di cui all'art. 31 del vigente CCNL, concordano quanto segue ai fini della distribuzione dei fondi relativi per l'anno 1996:

Fondo art. 31 lett.a)

- viene quantificato e distribuito secondo la norma contrattuale.

Fondo art. 31 lett. b)

- viene quantificato come da norma contrattuale ed integrato della somma ulteriormente necessaria, come già concordato, indicativamente stimata in L. 35.000.000.

Fondo art. 31 lett. c)

- viene distribuito secondo i criteri che sono attualmente in fase di elaborazione da parte dell'Amministrazione comunale, dei quali sarà data informazione alle OO.SS. Qualora secondo tali criteri il fondo risultasse insufficiente, questo è integrato della cifra necessaria stornandola dalla quota del fondo e) che non viene distribuita nel 1996 secondo quanto sotto indicato.

Fondo art. 31 lett. d)

- tale fondo non viene distribuito.

Fondo art. 31 lett e)

In considerazione della mancata presentazione, per l'anno 1996, di progetti finalizzati, le parti stabiliscono quanto segue circa l'assegnazione del fondo incentivante la produttività collettiva per l'anno in corso.

Il fondo di cui all'art. 31, comma 2°, lett. e) del CCNL, calcolato secondo quanto previsto dal 1° comma dello stesso articolo, viene distribuito per l'anno 1996 in misura pari all'ammontare del fondo definito per il 1995, incrementato del 6%. La parte residua è destinata ad incrementare il fondo stesso per l'anno 1997.

La distribuzione per il 1996 viene effettuata sulla base delle attività svolte dagli uffici nel corso dell'anno, valutando tali attività con i criteri, che dovranno essere comunque oggetto di valutazione congiunta fra le parti, dopo che questi saranno stati definiti da parte del Nucleo di Valutazione, che dovrà comunque tenere conto di iniziative già svolte dagli uffici nel senso di modificazioni significative dell'orario di lavoro, di trasformazione e revisione di procedure e competenze a favore dell'utenza, dell'aumento dei carichi di lavoro complessivi in rapporto alla situazione del personale in servizio.

L'assegnazione delle quote del trattamento incentivante avviene per ogni Unità operativa 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

le somme residue derivanti da programmi non interamente realizzati vengono accantonate ed incrementano il fondo di produttività collettiva per l'anno 1997.

La distribuzione del fondo assegnata ad ogni Unità Operativa all'interno della stessa avviene sulla base di apposite schede di valutazione.

La scheda di valutazione è costituita di n. 3 voci e precisamente:

PROFESSIONALITA' - in termini di preparazione effettiva, esperienza, competenza, precisione e qualità delle prestazioni svolte, capacità di risoluzione dei problemi;

RESPONSABILITA' - 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 od inferiori). Per i dipendenti di 7° e 8° 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;

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 da 1 a 10. L'attribuzione del punteggio massimo o inferiore a 15/30 deve essere esplicitamente motivato in una breve relazione di accompagnamento allegata alla scheda individuale.

L'importo individuale si ottiene rapportando l'importo massimo attribuibile ai trentesimi ottenuti, e detraendo dal risultato 1/270 per ogni giorno di assenza per coloro che prestano servizio su sei giorni settimanali e 1/220 per coloro che prestano servizio su 5 giorni settimanali.

Non sono considerate assenze ai fini della decurtazione le ferie, il recupero di lavoro straordinario, le assenze per astensione obbligatoria ai sensi della legge n. 1204/1971, i permessi di cui alla legge n. 104/1992. 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, commi 1° e 2°, 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.

le assenze per infortunio sul lavoro fino a 35 giorni per chi lavora su sei giorni settimanali e fino a 30 giorni per chi lavora su cinque

giorni settimanali.

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

Le quote in tal modo determinate sono corrette secondo i parametri collegati alla q.f. posseduta e incrementati proporzionalmente dei residui di quota attribuiti all'unità di riferimento ma non distribuiti in applicazione del presente paragrafo.

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari il trattamento di produttività collettiva è decurtato delle seguenti percentuali:

- rimprovero scritto 30%
- dal secondo rimprovero scritto alla multa 50%
- dalla seconda multa e per ogni altra sanzione 100%

Le schede individuali, compilate dai Dirigenti, vengono portate a conoscenza del personale interessato e trasmesse al Nucleo di Valutazione insieme alle relazioni a consuntivo sulla realizzazione dei programmi di lavoro, unitamente alle eventuali osservazioni formulate per iscritto dai dipendenti che non condividano le valutazioni che li riguardano. Sulle valutazioni controverse decide in via definitiva il segretario generale sentiti gli interessati.

In caso di valutazione dei dipendenti che presentino anomalie rilevanti per eccessiva uniformità o contraddittorietà o manifesta ingiustizia il Segretario Generale sospende il giudizio relativamente alle Unità Organizzative di cui si tratta, invitando i Dirigenti a fornire tutte le giustificazioni del caso ed ad apportare le correzioni necessarie.

Se le giustificazioni sono ritenute insufficienti il Segretario generale può decidere di annullare le valutazioni fatte, procedendo contestualmente ad effettuare le nuove valutazioni.

L'ASSEDIRE DELEGATO



P. da R.S.U

is coordinatore

Antonio Siana

IL VICE SEGRETARIO

