



Provincia di Trieste
Servizio Amministrativo

Muggia, 19 OTT. 2016

CONTRATTO DECENTRATO SULLA PRODUTTIVITA' ANNO 2016
AMBITO 1.3

Premesso che è in fase di istituzione l'UTI Giuliana che prevede il passaggio della gestione delle risorse umane a detto ente;

il sistema di valutazione sarà uniformato per i diversi enti aderenti all'Unione sopra richiamata;

Ritenuto conseguentemente, in questa fase transitoria, di attenersi ai modelli di intesa sino ad oggi applicati e che si richiamano in particolare all'art.15 del vigente CCDI con la definizione di criteri valutativi della prestazione resa;

Rilevato che si deve, legare anche per l'anno di riferimento l'erogazione della produttività ad un sistema di valutazione della prestazione resa dai dipendenti;

Considerato che le parti concordano di confermare quanto previsto dall'art. 15 del CCDI, sopra richiamato così come modificato con l'accordo del 2014 e come aggiornato (in neretto) in ragione della tempistica e delle modifiche nel frattempo intervenute (istituzione OIV) :

ART. 15

Produttività e miglioramento dei servizi – criteri per l'erogazione

La distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene in base alle condizioni ed ai criteri sotto specificati:

- ad ogni dipendente del Comune, tenuto conto della categoria e della posizione economica, viene assegnata la stessa quota di produttività senza che su questa incida

l'appartenenza a uno o altro ufficio. La quota di produttività assegnata ai dipendenti viene parametrata in base ai criteri annualmente concordati con le OO.SS. (art. 15 CCDI 2005);

- I Responsabili di Servizio, sentiti i propri dipendenti, individuano per ogni singolo ufficio un progetto, possibilmente nell'ambito del PRO o a questo connesso da **realizzarsi entro il mese di -DICEMBRE 2016 (anche parzialmente già realizzati alla data della sottoscrizione del presente accordo)**, che rileva ai fini della produttività e che deve comprendere tutti i dipendenti (art. 15 CCDI 2005);

- i progetti individuati devono avere caratteristiche, tra loro, di omogeneità, al fine di garantire un'equa distribuzione di mansioni, carichi di lavoro e di orario che consentano la raggiungibilità degli obiettivi proposti. I progetti oggetto di valutazione devono riguardare gli uffici nel loro complesso e non avere carattere "individuale". Nel caso in cui il progetto proposto non risponda al requisito sopra descritto l'amministrazione si impegna a rivederlo su richiesta sindacale. I progetti assegnati ai dipendenti saranno pubblicati in un'apposita sezione del sito web istituzionale.

- essendo stata istituita la figura dell'O.I.V., la verifica del raggiungimento dei progetti scelti per l'erogazione della produttività nonché il raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi delle Posizioni Organizzative è operata da detto Organo in collaborazione con il Segretario Generale (art. 15 CCDI 2010);

Ai fini della valutazione dei dipendenti il Responsabile del Servizio cui è affidato il dipendente procede alle seguenti valutazioni:

1) raggiungimento dell'obiettivo assegnato, nel periodo di riferimento, all'ufficio di appartenenza del dipendente, secondo i seguenti criteri (art. 15 CCDI 2010):

da 0 a 10	obiettivo non raggiunto
da 11 a 20	obiettivo parzialmente raggiunto
da 21 a 30	obiettivo per buona parte raggiunto
da 31 a 40	obiettivo raggiunto

2) prestazione individuale, nel periodo di riferimento, secondo i seguenti criteri:

a) Precisione nella prestazione svolta (accuratezza e affidabilità nell'espletamento dei compiti assegnati, rispetto delle norme interne ed esterne all'organizzazione, capacità

di comprendere le istruzioni ricevute)

valutazione da 0 a 15

b) Puntualità nell'espletamento dei compiti assegnati (rispetto dei tempi e delle scadenze connesse alla propria attività)

valutazione da 0 a 15

c) Orientamento all'utenza interna e esterna (disponibilità a rapportarsi direttamente con i colleghi e con gli utenti esterni, disponibilità/capacità a dare risposte adeguate all'utenza esterna e interna)

valutazione da 0 a 15

d) Predisposizione al lavoro di gruppo (capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione, capacità di concorrere al raggiungimento degli obiettivi del gruppo)

valutazione da 0 a 15

La produttività viene riconosciuta al dipendente in base alla valutazione conseguita determinata in ragione del punteggio complessivamente raggiunto:

prestazione non adeguata (punteggio conseguito ricompreso nella fascia da 0 a 25) non da diritto a quote di produttività.

prestazione solo parzialmente adeguata (punteggio conseguito ricompreso nella fascia da 26 a 50) da diritto al 50% della quota di produttività.

prestazione quasi adeguata (punteggio conseguito ricompreso nella fascia da 51 a 75) da diritto al 75% della quota di produttività.

prestazione adeguata (punteggio conseguito ricompreso nella fascia da 76 a 100) da diritto al 100% della quota di produttività.

Nel corso del periodo di realizzazione del progetto vi devono essere almeno 1 momento di confronto tra il responsabile di servizio e i dipendenti. Il momento di confronto deve necessariamente svolgersi entro il mese di ottobre.

La valutazione espressa per scritto, oltre al punteggio, deve contenere la motivazione su cui si fonda il punteggio assegnato.

In caso di inerzia o di assenza del competente responsabile di servizio la valutazione è espressa, assunti gli elementi istruttori necessari, dal Segretario Generale;

Nei confronti della valutazione espressa dal Responsabile di Servizio il dipendente può presentare ricorso per iscritto, entro 20 giorni, al Segretario Generale, il quale si pronuncia entro 10 giorni sentite le parti. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un legale.

- in base alla normativa vigente ai Responsabili di Servizio non spetta la quota di produttività (art. 15 CCDI 2005);
- la presenza in servizio nel corso dell'anno per un periodo inferiore a 60 giorni non comporta l'attribuzione della produttività (art. 15 CCDI 2005);
- le modalità di calcolo della presenza in servizio fanno riferimento alla normativa vigente (ex art. 15 CCDI 2005 punto h e art. 15 CCDI 2010);
- la quota eventualmente non distribuita va ad incrementare la produttività destinata a tutti i dipendenti (art. 15 CCDI 2005);
- una quota del fondo di produttività può essere destinata dall'Amministrazione, previo accordo con le organizzazioni sindacali, per obiettivi intersettoriali ritenuti strategici (art. 15 CCDI 2005).

Si premette altresì che anche per l'anno 2016 l'amministrazione ha incrementato il fondo della produttività con il cd.1,3.

Modalità di erogazione della produttività

Tutto ciò premesso, riaffermato il principio che ogni dipendente si vede assegnata la stessa quota di produttività tenuto conto della categoria e della posizione economica, l'Amministrazione individua per ogni ufficio o per gruppi omogenei di uffici uno o più progetti da raggiungere nel corso dell'anno 2016. In considerazione dell'omogeneità che deve contraddistinguere in termine di impegno i progetti scelti, come detto, l'assegnazione teorica della produttività è uguale per tutti i dipendenti tenuto conto della propria categoria e della propria posizione economica.

In considerazione della valutazione relativa alla partecipazione al progetto, espressa secondo quanto sopra indicato, viene definita l'effettiva quota di produttività riconosciuta al dipendente.

A mero titolo indicativo, con riferimento ai dati presunti del 2011, (la consistenza economica del fondo e la sua assegnazione variano in considerazione delle dinamiche occupazionali che si producono nel corso dell'anno), in considerazione della presunta capienza del fondo e della sua destinazione alle diverse voci che contrattualmente gravano sul fondo (es. indennità turno, rischio, ecc.), alle diverse categorie di dipendenti si ipotizza (allo stato attuale dei fatti) spetti la seguente quota teorica di produttività:

B1	circa € 486	C1	circa € 587	D1	circa € 673
B2	" € 493	C2	" -	D2	" € 705
B3	" € 501	C3	" € 610	D3	" -
B4	" € 516	C4	" € 622	D4	" € 773
B5	" € 527	C5	" € 636	D5	" € 798
B6	" € 537	C6	" € 650	D6	" € 832
B7	" € 547	C7	" -	D7	" -
B8	" € 557	C8	" -	D8	" -

NB: le sopra indicative quote di produttività variano in ragione della effettiva capienza del fondo, delle quote assorbite dalle diverse indennità e, soprattutto, anche in considerazione dell'applicazione delle disposizioni in merito alle assenze dal servizio.

Muggia,

Per le OO.SS.

RSU Val Sereole

RSU [Signature]

RSU [Signature]

RSU [Signature]

RSU [Signature]

CISAC [Signature]

CAUL F. TRIESTE [Signature]

RRV [Signature]

[Signature] RSU CISAC EELL

Per l'Amministrazione



J

