

# A TUTTI I LAVORATORI A.S.S.T. PAVIA UTILIZZO FONDINO

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, viste le numerose strumentalizzazioni di alcuni soggetti sindacali, in merito alla sottoscrizione del CIA con oggetto **PROPOSTE DI PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE COMPETENZE ANNO 2014**, finalizzate esclusivamente alla creazione di un inutile allarmismo tra i lavoratori, riportano la norma contrattuale tutt'ora vigente ed invitano coloro che ritengono gli accordi "illegali" a segnalarlo alle autorità competenti e non facendo demagogia a mezzo stampa.

Il CCNL normativo 1994 - 1997 parte economica 1994 -1995 all'Art.48 con titolo "La qualità della prestazione individuale" cita quanto segue:

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna azienda o ente corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 46, comma 1, punto 1).
2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7 per cento del personale in servizio nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegata B.
3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
  - a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
  - b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
  - c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;
  - d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 avviene, sentiti i dirigenti responsabili delle unità operative, secondo modalità stabilite dall'azienda o ente, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art. 7, comma 2, del presente contratto. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni. Il processo di valutazione è gestito dal dirigente responsabile, con verifica e coordinamento della direzione generale.
5. Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 31 dicembre 1995.
6. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N. e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato della amministrazione.

Le scriventi, rimangono a disposizione di tutti i lavoratori per fornire tutti i chiarimenti richiesti in riferimento all'accordo sottoscritto durante l'ultimo incontro sindacale.

Le segreterie territoriali

