

**AMMINISTRAZIONE  
COMUNALE  
DI GENONI**



**NUOVO CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

1

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI GENONI

**VERBALE DI ACCORDO**

**In data 26 Marzo 2008 nei locali dell'Amministrazione Comunale le parti, data lettura della presente PROPOSTA di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, dichiarano di approvarlo in ogni sua parte, obbligandosi al suo pieno rispetto previa conclusione della procedura di approvazione e conseguente sottoscrizione.**

**Letto, confermato e sottoscritto**

**Per la Parte Pubblica**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Per la Parte Sindacale**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

2

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

---

## **INDICE**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART 1 CAMPO DI APPLICAZIONE**

**ART 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE**

**ART 3 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

### **POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**ART 4 DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

**ART 5 UTILIZZO DELLE RISORSE**

**ART 6 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO**

**ART.7 DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE**

**ART 8 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

**ART 9 CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

### **SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

**ART 10 INDENNITÀ DI RISCHIO**

**ART 11 INDENNITÀ DI TURNO,**

**ART 12 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

**ART 13 INDENNITÀ DI DISAGIO**

**ART.14 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIE B-C-D**

- **ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA F)**

- **ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA ì) COME PREVISTO DALL'ART. 36 DEL CCNL 2002-2005**

**ART 15 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CAT. B-C-D**

**ART.16 RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**ART.17 COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 12 FEBBRAIO 1994 N. 109 E S.M.I.**

**ART 18 DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA L. 446/97 RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA**

### **INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA**

**ART 19 DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

**ART 20 TEMPI E MODALITÀ APPLICATIVE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA CARRIERA**

### **GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

**ART 21 ORARIO DI LAVORO**

### **NORME FINALI**

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

3

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

## **ART 22 PARI OPPORTUNITÀ**

## **ART 23 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **ART 1**

##### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato, redatto ai sensi dell'art. 4 CCNL - AA.LL. 2002-2005, firmato in data 22.01.04, si applica a tutto il personale non dirigenziale dell'Ente, alle categorie "A", "B", "C" e "D" del nuovo ordinamento professionale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o a part time, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.

2. Qualora insorgano controversie la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

L'accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

#### **ART 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione**

1. Il presente CCDI Aziendale ha durata quadriennale **disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2007 e 2008.**

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, secondo la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 CCNL 1998-2001, così come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22.01.04.

3. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

4. Il CCDI Aziendale di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato.

5. E' possibile procedere, in accordo tra le parti ed in qualsiasi momento, alla definizione o rettifica di aspetti contrattuali riconducibili al livello decentrato, con le stesse procedure previste per la stipula del CCDI. In particolare, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno al fine di

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

4

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

verificare l'eventuale impatto sul presente contratto e definire eventuali integrazioni attuative.

6. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

### **ART 3**

#### **Formazione ed aggiornamento professionale**

L'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, e la specializzazione del personale, garantendo sempre le pari opportunità.

L'Amministrazione s'impegna a definire le risorse da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, in misura non inferiore all'1% delle spese complessive per il personale.

L'Amministrazione s'impegna ad avviare, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale, finalizzati **anche** alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.

Nella programmazione relativa ai corsi per il personale va garantita pari opportunità a tutti i lavoratori (anche con criteri di rotazione).

Si concorda infine che la formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale pertanto è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono interamente a carico dell'Ente.

#### **POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

### **ART 4**

#### **DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

1. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

2. Come da espressa previsione contrattuale, tutte le risorse quantificate ai sensi dei citati articoli, non utilizzate nell'anno di riferimento, vanno riassegnate automaticamente nell'esercizio successivo, per alimentare le risorse decentrate, con prioritaria destinazione al finanziamento della produttività collettiva e di risultato.

3. L'ammontare complessivo delle risorse a disposizione per l'anno 2007 e 2008 è indicato nelle tabelle allegate.

### **ART 5**

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

5

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

## UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività e sistemi di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie;
- c) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005
- e) il pagamento delle indennità di rischio e maneggio valori secondo le modalità vigenti;
- f) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative ;
- h) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi per un importo massimo di 300 euro **annui lordi**.
- h) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.

2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

3. Le parti concordano di destinare, secondo le risultanze riportate nelle tabelle allegate, le risorse disponibili nel seguente modo:

### ANNO 2007

**Viene applicato il C.C.D.I. 1998/2001 fatta eccezione per la indennità di disagio la cui corresponsione, per le motivazioni indicate in sede di contrattazione, è ritenuta illegittima.**

**La somma complessiva pari a €. 2.960,00 ( Ex disagio) unitamente alle altre risorse disponibili è destinata alla produttività per la partecipazione obiettivi di PEG.**

**Viene mantenuta la destinazione delle seguenti risorse:**

- €. 720,00 per indennità di rischio
- €. 3.096,00 per responsabilità Cat C e D nelle misure prestabilite nella precedente contrattazione
- €. 300,00 per indennità maneggio valori

### ANNO 2008

Per la corrente annualità viene applicato il presente accordo sindacale che prevede di finanziare con un importo annuo di :

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

6

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

- a) €.1.750,00 il sistema di classificazione del personale, con riferimento al fondo per la progressione economica della carriera;
- b) €.3.270,47 comprensiva delle maggiori risorse per l'attivazione di nuovi servizi ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1999 e mediante prelievo dal fondo unico di cui al trasferimento RAS ex art. 10 L.R. 2/07;
- c) €. 3. 096,00 per le indennità correlate a posizioni di responsabilità
- d) €. 720,00 per le indennità di rischio
- e) €. 300,00 per l'indennità maneggio valori
- f) €. 1.200,00 per indennità di disagio per particolare articolazione del lavoro

#### **ART 6 PRODUTTIVITA'**

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività
2. L'istituto è volto a remunerare:
  - a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento di specifici obiettivi standard aziendali, concordati preventivamente (Produttività collettiva)
  - b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente. Sarà compito del Responsabile di Posizione individuare i dipendenti interessati.
3. La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti delle diversi Servizi. Pertanto i Responsabili delle Posizioni comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.
4. **i progetti strategici e riorganizzativi, consistenti in miglioramenti/ampliamenti dei servizi sono programmati annualmente in sede di definizione del PEG e le risorse destinate allo scopo sono corrisposte a seguito dell'applicazione delle metodologie di valutazione adottate dall'ente.**

#### **Art. 7 DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE**

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

7

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite a tutti responsabili di Servizi al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione dei progetti individuali o collettivi e al fine del conseguimento degli obiettivi di PEG.

**5. Per l'anno 2008**, sono comunque garantite risorse economiche pari a €. **3.270,48** comprensive delle maggiori risorse messe a disposizione dall'amministrazione ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 1999 utilizzando quota parte del fondo unico RAS.

6. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di Posizione Organizzativa avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
B1	110.00
B2	110.00
B3	125.00
B4	125.00
B5	130.00
B6	135.00
B7	135.00
C1	140.00
C2	140.00
C3	145.00
C4	145.00
C5	150,00
D1	160.00
D2	160.00
D3	165.00
D4	165.00

- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;
- f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;
- g) il Budget così definito è assegnato al Responsabile di Posizione Organizzativa sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

8

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

- nuove assunzioni ( non sostitutive di personale che ha cessato l'attività ), integrando le risorse con le modalità previste dall'art. 15, comma 5, CCNL 1998/2001 e secondo le modalità previste dal presente articolo;
- in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di Settore;
- per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.

h) Ogni responsabile ha il potere/ dovere di disporre delle risorse finanziarie assegnate al fine del perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione nel PEG e dai progetti individuali o di gruppo da realizzare coinvolgendo annualmente e se possibile, tenuto conto del progetto da realizzare e degli obiettivi da conseguire, tutte le risorse umane assegnate.

i) La quota spettante a ciascun dipendente è determinata dal responsabile in ragione della difficoltà degli obiettivi da conseguire e dell'importanza del progetto da realizzare. In assenza di dette valutazioni anche il riparto fra i dipendenti appartenenti al servizio potrà essere effettuato applicando il criterio obiettivo delle categorie di appartenenza utilizzato per il riparto delle risorse.

l) Le economie eventualmente realizzate in sede di liquidazione delle produttività annuale da parte di ciascun responsabile andranno rimpinguare il fondo ex art 15 CCNL 1999 e saranno nuovamente ripartite con le modalità sopra indicate.

**Si precisa che nel riparto delle risorse destinate alla produttività non si tiene conto del personale operaio già soddisfatto nel 2008 con altri istituti contrattuali**

## **ART 8 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività collettiva si ricorre ad un sistema permanente che poggia su precisi indicatori di risultato e una valutazione periodica e costante.

- a. i progetti di produttività assumono a riferimento i programmi, gli obiettivi e i risultati desunti dal P.E.G., assegnati ad ogni Servizio;
- b. la somma definita annualmente, ai sensi del precedente art 7, ai fini della sua erogazione, è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia, nonché all'andamento generale dei servizi offerti all'utenza (intendendosi per utenza anche quella interna destinataria dei servizi prestati), predeterminando apposite percentuali.
- c. a tal fine saranno utilizzati i parametri e le metodologie già adottate nell'ente
- d. le quote del premio massimo erogabile, destinate al finanziamento dei singoli progetti, saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi standard prefissati nei PEG;
- e. gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze dell'Ente, in conformità alle previsioni contenute nel PEG;

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

9

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

- f. l'ammontare complessivo del premio erogabile viene ripartito su tutti i lavoratori assegnati al servizio in base ai diversi programmi definiti;

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.
- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

## **ART 9 CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

1. Il premio di risultato relativo alla produttività collettiva è corrisposto con liquidazione annuale, **previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione e sulla base della valutazione effettuata dai diversi responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa;**

2. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

3. Le schede con allegate le relazioni, vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferiscono incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Responsabile di Area procede alla liquidazione dei premi;

5. E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al Nucleo Interno di Valutazione;

7. La valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa. Pertanto la relazione di cui allo schema allegato al presente accordo, redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione già in vigore presso l'ente, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

8. Ai sindacati ed alla RSU verrà garantita la dovuta informazione, nel rispetto delle disposizioni del CCNL e della vigente normativa in materia.

## **SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

### **Art 10 Indennità di rischio**

Ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati i seguenti profili professionali:

- esecutore tecnico specializzato

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

10

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

Le indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 devono essere corrisposte, **per il periodo di sola esposizione al rischio**, mensilmente, in misura di euro 30 mensili lorde con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di stipula del presente accordo.

**Per l'anno 2007 e 2008 sono garantite risorse economiche annuali pari a € 720,00**

#### **ART 11 Indennità di turno,**

1. Per lavoro a turni si intende quella particolare organizzazione del lavoro in base al quale, dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro di altri lavoratori, in un arco temporale di riferimento, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi a favore degli utenti.
2. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.

**Per l'anno 2007 e 2008 non vengono individuati servizi organizzati in turno.**

#### **ART 12 Indennità di reperibilità**

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, che resta disponibile presso il proprio domicilio, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile dell'Area interessata stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla.

**Per l'anno 2007 e 2008 non viene previsto l'Istituto della reperibilità.**

#### **Art 13 Indennità di disagio**

Al personale collocato nelle categorie B, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni **particolarmente** disagiate è riconosciuta una indennità di disagio.

La corresponsione di tale indennità è dovuta:

- in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio (apertura/chiusura Pomeridiana cimitero tutti i giorni della settimana compresi i giorni festivi) ;
- Non è cumulabile con altre indennità corrisposte allo stesso titolo;
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo o alla appartenenza ad una categoria professionale.

**Per l'anno 2008, sono garantite risorse economiche pari a € 1.200,00**

#### **ART.14 Specifiche responsabilità categorie B-C-D**

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

11

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

### **Art. 17 comma secondo lettera i)**

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;
- b) Responsabilità per particolari procedimenti attribuiti ai sensi della L. 241;
- c) Delegato dal titolare di posizione all'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna;**

I compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12mi, compatibilmente alle disponibilità individuate, e non sono cumulabili con altre indennità.

La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione graduare tra il minimo ed il massimo previsto per categoria.

**Per l'anno 2007 e per l'anno 2008 sono garantite risorse economiche pari a € 3.096,00 annuali**

### **ART. 15**

#### **Compensi per specifiche responsabilità del personale di categoria B- C - D (art. 17 comma 2 lett. i, CCNL 01.04.99)**

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002-2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui sopra viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati:

#### **Responsabilità derivanti dalle qualifiche di :**

- Ufficiale di stato civile e anagrafe
- Ufficiale elettorale

#### **Responsabilità derivante dai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli:**

- Archivistici informatici

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

12

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- Ai formatori professionali;

**per Compensare**

- Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il compenso, nella misura massima di €. 300 annui lordi, compatibilmente con le risorse disponibili, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

**Per l'anno 2008 , non sono garantite risorse economiche**

**ART.16**

**Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

**Disposizioni generali**

- 1) Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge vanno attribuiti previo apposito contratto integrativo decentrato, che prevede modalità, caratteristiche e criteri applicativi. Con le medesime modalità, possono essere disciplinate e finanziate prestazioni specifiche o inserite in progetti finalizzati finanziati extrafondo per attività ritenute di valenza strategica, o in luogo di eventi non gestibili con i normali istituti contrattuali o per evidenti obiettivi di economia di gestione;
- 2) Tali contratti fanno parte integrante del presente CCDI.
- 3) Le relative risorse sono iscritte a valere sul fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art 32 del CCNL 2002-2005.

**ART. 17**

**COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 12 FEBBRAIO 1994 N. 109 E S.M.I.**

Le parti prendono atto che, in attuazione dell'art. 18, comma 1 e 2 della legge n. 109 dell'11.2.1994 e successive modificazioni e integrazioni, nonché secondo le previsioni dell'art. 17 lettera k, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse indicate in tali norme, i criteri sono **quelli già contrattati**

- la ripartizione di una somma, non superiore all'2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, tra il Responsabile del procedimento e gli incaricati

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

13

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;

- la ripartizione dell'incentivo anche nei casi in cui la progettazione sia stata affidata a professionisti esterni all'Ente.
- la ripartizione del 30% della tariffa professionale, determinata ai sensi della circolare del ministero dei LL.PP. n. 6669 del 1° dicembre 1969 sulla base di un preciso programma di lavoro, relativa alla redazione di un atto di pianificazione, comunque denominato, tra i dipendenti dell'Amministrazione che lo abbiano redatto.

## **Art 18**

### **DISCIPLINA**

#### **PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA L. 446/97 RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA**

#### **Campo di applicazione**

Le risorse derivanti dal recupero dell'evasione Tributaria verranno erogate così come previsto nel regolamento per l'applicazione dell'Imposta Comunale sugli Immobili approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n°43 del 28.11.07 entrato in vigore il 1 Gennaio 2008.

Allo scopo verrà costituito un fondo pari al 20% del riscosso nell'anno precedente e non contestato a seguito dell'attività di controllo.

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo fra i dipendenti componenti dell'ufficio tributi sono i seguenti:

1. 30 % responsabile dell'imposta
2. 70 % Istruttore amm.vo/contabile assegnato all'ufficio tributi

Per l'erogazione dell'incentivo costituiscono oggetto di valutazione previa attribuzione di uno specifico peso i seguenti elementi

##### Compiti / obiettivi

- Tempo dedicato all'attività di accertamento
- Raggiungimento degli obiettivi
- Professionalità tecnica dimostrata

##### Comportamenti Organizzativi

- Impegno dimostrato
- Capacità di iniziativa e di soluzione delle problematiche
- Competenza nella soluzione dei quesiti posti dall'utenza
- Cortesia organizzativa

**Per l'anno 2007 sono garantite risorse economiche pari a €. 6.540,00 pari al 5 % del riscosso e non contestato negli anni compresi fra il 2002 e il 2006 e riportati a residuo nei rispettivi bilanci di competenza.**

**Per l'anno 2008 sono garantite risorse economiche pari a €. 411,00 pari al 5 % del riscosso nell'anno 2007 e non contestato**

**INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER  
LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA**

**ART. 19  
Disposizioni preliminari**

1. Le parti riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.
2. Al finanziamento della progressione economica orizzontale si provvede con l'apposito fondo costituito annualmente ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b CCNL ed in conformità alle previsioni di cui al comma 2 dell'art. 16 CCNL, secondo le risultanze riportate nelle tabelle allegate.

**Per l'anno 2007 non sono garantite risorse economiche**

**Per l'anno 2008 , sono garantite risorse economiche pari a €. 1.750,00**

**ART 20**

**Tempi e modalità applicative per la progressione orizzontale della carriera**

1. La progressione economica si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici, limitatamente alla posizione economica successiva, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL sull'ordinamento professionale.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse messe a disposizione annualmente dall' amministrazione entro il limite massimo della quota disponibile nella parte stabile del fondo .

Per l'anno 2008 in ragione dell'esiguità delle risorse disponibile della parte stabile del fondo si dispone che alla selezione per la Progressione Economica potranno partecipare le cat D e B in quanto risultano presenti all'interno delle menzionate categorie dipendenti che non hanno mai beneficiato di alcuna progressione economica

3. Fermo restando la disponibilità delle risorse il Responsabile di Posizione Organizzativa è tenuto a garantire l'accesso alle selezioni di progressione economica a tutto il personale in possesso dei requisiti per l'ammissione.

4. La decorrenza economica giuridica delle progressioni orizzontali è fissata il 1 gennaio di ogni anno in cui si effettua la valutazione, relativamente alle progressioni realizzate a seguito della presente avranno decorrenza dal 1 Gennaio 2008.

5. I criteri di accesso alla progressione economica ed al relativo reinquadramento sono le seguenti :

A. La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento.

B. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione;

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

15

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

- C. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;
- D. La valutazione ai fini della progressione spetta ai responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura indicata in sede di contrattazione decentrata;
- E. I requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali sono i seguenti:
- Permanenza sulla posizione di accesso di almeno n. 18 mesi di anzianità di servizio, a far data dall'assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente;
  - Permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale e/o verticale di almeno 2 anni per le categorie A, B e C;
    - permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale e/o verticale di almeno n. 3 anni per la categoria;
- F. il periodo di riferimento della valutazione è l'anno 2008
- G. Aver espletato attività lavorativa nell'anno per almeno 180 giorni lavorativi.

6.All' attribuzione della progressione economica si procederà a seguito di pubblicazione di apposito Bando di selezione a firma di ciascun responsabile di Posizione Organizzativa rivolto a tutto il personale assegnato. Ciascun Responsabile dovrà utilizzare lo schema di bando predisposto in modo uniforme per tutti i servizi dal responsabile della posizione organizzativa " Servizio Amministrativo" nel quale verranno stabiliti i criteri e le modalità di selezione per categoria per tutto il personale in servizio.

7. Sulla scorta della valutazione effettuata dai singoli Responsabili, la commissione composta da tutti i responsabili di posizione organizzativa e presieduta dal Segretario Comunale o Direttore procederà alla stesura della graduatoria finale della selezione e alla nomina dei vincitori della selezione. All'approvazione della graduatoria provvederà il responsabile del servizio amministrativo.

8. Le parti concordano che ai fini della progressione economica si utilizza la metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati di cui **all'allegato 1.**

## **ART 21** **Orario di lavoro**

Le parti concordano di articolare l'orario di lavoro su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì, con l'effettuazione di uno o due rientri pomeridiani da concordare con il Responsabile dell'Area per il conseguimento del monte settimanale di trentasei ore.

Fermo restando l'obbligo del conseguimento del monte settimanale di 36 ore, le parti concordano inoltre di consentire la gestione flessibile di detto orario, senza ulteriori richieste, autorizzando **la flessibilità oraria di 30 minuti sia in entrata che in uscita.**

Nella fascia oraria compresa fra le ore **8.30 e le ore 13, 30**, nonché nella fascia dalle ore **16,00 alle ore 17,30** (nei giorni in cui è previsto il rientro) dovrà comunque essere sempre garantita la presenza in servizio del personale;

Pertanto il personale interessato, dovrà concordare con il responsabile di Area la gestione del proprio orario, nell'ambito dei limiti sopradetti.

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

16

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

Sarà cura del responsabile di Area verificare mensilmente la prestazione oraria effettuata da ciascun lavoratore e gestire le eventuali differenze siano esse in positivo o in negativo.

Il personale che effettua l'orario di lavoro turnato o spezzato non può usufruire di alcuna flessibilità né in ingresso né in uscita.

## **NORME FINALI**

### **ART 22**

#### **Pari opportunità**

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

### **ART 23**

#### **Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro**

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

# COMUNE DI GENONI ---- PROVINCIA DI ORISTANO

## COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DISVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2007

RISORSE STABILI (ART. 31 DEL C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004)	IMPORTI AUMENTATIVI	IMPORTI DIMINUTIVI	TOTALE
<b>ART. 15, COMMA 1 C.C.N.L. 1/4/1999</b>			
Let. a) Fondo base previsto per il 1998 (art. 31 C.C.N.L. 6.7.1995, Lettere b),c),d)e)	€ 7.639,41	€ -	€ 7.639,41
Let. b) Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio (art. 32 C.C.N.L. 6.7.1995, e 3 C.C.N.L. 16/7/1996)	€ -	€ -	€ -
Let. c) Risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio D.Lgs. 165/2001	€ -	€ -	€ -
Let. f) Risparmi derivanti art. 2, comma 3, (Riassorbimento trattamento economici difformi)	€ -	€ -	€ -
Let. g) Risorse derivanti pagamento LED (Personale in servizio nel 1998)	€ 1.526,32	€ -	€ 1.526,32
Let. h) Somme destinate indennita' di direzione e staff alle VIII <sup>A</sup> Q.F.	€ -	€ -	€ -
Let. j) Recupero svalutazione 0,52% monte salari 1997 (decorrenza 1/1/2000)	€ 842,71	€ -	€ 842,71
Let. l) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito all'ente	€ -	€ -	€ -
<b>Art. 15 C.C.N.L. 1/4/1999</b> comma 5) Risorse correlate ad incrementi dotazioni organiche	€ -	€ -	€ -
<b>Art. 4 C.C.N.L. 5/10/2001</b>			
comma 1) 1,1% monte salari 1999	€ 1.465,06	€ -	€ 1.465,06
comma 2) Importo annuo della retribuzione individuale di anzianita' e degli assegni ad personam in godimento dal personale comunque cessato dal servizio a far data dall'1/1/2000	€ -	€ -	€ -
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/01 -Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999/2003	€ 2.722,99	€ -	€ 2.722,99
<b>Art. 32 C.C.N.L. 22.1.2004</b> <b>(Integrazione risorse con decorrenza 2003)</b>			
comma 1) 0,62% monte salari 2001 ( su €. 452.028,50)	€ 2.006,30	€ -	€ 2.006,30
comma 2) 0,50% monte salari 2001 (su €. 452.028,50)		€ -	
Art. 4 CCNL 09/05/2006 comma 1) 0,5% monte salari 2003 (su €. 483.626,50)	€ 1.170,78		€ 1.170,78
<b>RISORSE STABILI TOTALI</b>	<b>€ 17.373,66</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 17.373,66</b>
<b>DETRAZIONI (al netto delle detrazioni per L.E.D.;personale ATA;P.E.O.;riclass. Vigili;ind.comparto;salario accessorio titolari posiz.)</b>		<b>€15.041,28</b>	<b>€ 15.041,28</b>
<b>TOTALE</b>			

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

18

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

TOTALE FONDO ANNO 2007	€. 17.373,66	€15.041,28	€. 2332,68
TOTALE	€ 17.373,66	€15.041,28	€. 2332,68

**COMUNE DI GENONI ---- PROVINCIA DI ORISTANO**

**FONDO PER LE POLITICHE DISVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' -  
-ANNO 2007**

RISORSE VARIABILI(ART. 31 DEL CCNL 22 GENNAIO 2004)-	IMPORTI
<b>ART. 15, COMMA 1 C.C.N.L. 1/4/1999</b>	
lett. d) SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 DELLA LEGGE 449/97 (Contratti di sponsorizzazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali)	€
lett. e) SOMME DERIVANTI TRASFORMAZIONE RAPPORTI DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (Art. 1 della legge 662/96)	€ 1.906,10
lett. k) RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI ( Merloni, incentivi, progettazione e direzione lavori, pianificazioni urbanistiche, Commissioni di vigilanza Fondo unico RAS ex art. 19 /97	€. 2.232,22
lett. m) EVENTUALI RISPARMI DERIVANTI DISCIPLINA STRAORDINARI (Art. 14 C.C.N.L. 01.04.1999)	€ -
<b>ART. 15 C.C.N.L. 01.04.1999</b>	
comma 2) RISORSE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA MAX 1,2% MONTE SALARI 1997 (decorrenza 01.04.1999)	€ 1.944,72
comma 5) RISORSE NON CORRELATE AD INCREMENTI DOTAZIONE ORGANICA	€ -
<b>ART. 32 C.C.N.L. 22.01.2004</b>	€ -
comma 6) 0,20% MONTE SALARI 2001 (Alte professionalita' di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 22.01.2004)	€
<b>ART. 4 CCNL 09/05/2006</b>	
comma 2) 0,3% monte salari 2003	€.

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

19

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

<b>Sub TOTALE</b>	€. 6. 083,04
<b>ART. 4 C. 3 CCNL 5.10.2001 - RECUPERO EVASIONE ICI -</b>	€. 6. 540,02 -
<b>RISORSE VARIABILI TOTALI 2007</b>	<b>€ 12.623,06</b>

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

20

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

## RIEPILOGO PARTE ECONOMICA

### 1 - ANNO 2007

La quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo umano e della produttività, sono state determinate con atti del Responsabile del Servizio Ragioneria n. 83 del 29/12/2007 e risulta sinteticamente così composta:

a) Risorse decentrate stabili (al netto delle detrazioni per LED, personale ATA, PEO, riclass. Vigili, indenn. Comparto)	€. 2.332,68
b) Risorse decentrate variabili	€. 6.087,04
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€. 8.419,72</b>

La utilizzazione delle risorse della parte stabile relative all'anno 2007 risulta così definita:

**RISORSE STABILI** €. 2.332,68

**RISORSE VARIABILI** €. 6.087,04

**TOTALE** € 8.415,72

Utilizzati per:

- compensi per responsabilità	€. 3.096,00
Indenn. Rischio	€. 720,00.
Indennità maneggio valori	€. 300,00
	-----
	€. 4.116,00
<b>Produttività</b>	<b>€. 4.297,45</b>
	-----
	<b>€. 8.413,45</b>

## COMUNE DI GENONI ---- PROVINCIA DI ORISTANO

### COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DISVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2008

RISORSE STABILI (ART. 31 DEL C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004)	IMPORTI AUMENTATIVI	IMPORTI DIMINUTIVI	TOTALE
<b>ART. 15, COMMA 1 C.C.N.L. 1/4/1999</b>			
Lett. a) Fondo base previsto per il 1998 (art. 31 C.C.N.L. 6.7.1995, Lettere b),c),d)e)	€ 7.639,41	€ -	€ 7.639,41
Lett. b) Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio (art. 32 C.C.N.L. 6.7.1995, e 3 C.C.N.L. 16/7/1996)	€ -	€ -	€ -
Lett. c) Risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio D.Lgs. 165/2001	€ -	€ -	€ -
Lett. f) Risparmi derivanti art. 2, comma 3, (Riassorbimento trattamento economici difformi)	€ -	€ -	€ -
Lett. g) Risorse derivanti pagamento LED (Personale in servizio nel 1998)	€ 1.526,32	€ -	€ 1.526,32
Lett. h) Somme destinate indennita' di direzione e staff alle VIII <sup>A</sup> Q.F.	€ -	€ -	€ -
Lett. j) Recupero svalutazione 0,52% monte salari 1997 (decorrenza 1/1/2000)	€ 842,71	€ -	€ 842,71
Lett. l) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito all'ente	€ -	€ -	€ -
<b>Art. 15 C.C.N.L. 1/4/1999</b> comma 5) Risorse correlate ad incrementi dotazioni organiche	€ -	€ -	€ -
<b>Art. 4 C.C.N.L. 5/10/2001</b>			
comma 1) 1,1% monte salari 1999	€ 1.465,06	€ -	€ 1.465,06
comma 2) Importo annuo della retribuzione individuale di anzianita' e degli assegni ad personam in godimento dal personale comunque cessato dal servizio a far data dall'1/1/2000	€ -	€ -	€ -
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/01 -Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999/2003	€ 2.722,99	€ -	€ 2.722,99
<b>Art. 32 C.C.N.L. 22.1.2004</b> <b>(Integrazione risorse con decorrenza 2003)</b>			
comma 1) 0,62% monte salari 2001 ( su €. 452.028,50)	€ 2.006,30	€ -	€ 2.006,30
comma 2) 0,50% monte salari 2001 (su €. 452.028,50)		€ -	
Art. 4 CCNL 09/05/2006 comma 1) 0,5% monte salari 2003 (su €. 483.626,50)	€ 1.170,78		€ 1.170,78
<b>RISORSE STABILI TOTALI</b>	<b>€ 17.373,66</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 17.373,66</b>

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

22

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

DETRAZIONI (al netto delle detrazioni per L.E.D.;personale ATA;P.E.O.;riclass. Vigili;ind.comparto;salario accessorio titolari posiz.)		€15.124,22	€ 15.124,22
<b>TOTALE</b>			
<b>TOTALE FONDO ANNO 2008</b>	€. <b>17.373,66</b>	€15.124,22	€. 2.249,44
<b>TOTALE</b>	€ <b>17.373,66</b>	€15.124,22	€. 2.249,44

**COMUNE DI GENONI ---- PROVINCIA DI ORISTANO**

**FONDO PER LE POLITICHE DISVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' -  
-ANNO 2008**

RISORSE VARIABILI(ART. 31 DEL CCNL 22 GENNAIO 2004)-	IMPORTI
<b>ART. 15, COMMA 1 C.C.N.L. 1/4/1999</b>	
lett. d) SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 DELLA LEGGE 449/97 (Contratti di sponsorizzazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali)	€
lett. e) SOMME DERIVANTI TRASFORMAZIONE RAPPORTI DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (Art. 1 della legge 662/96)	€ 1.906,10
lett. k) RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI ( Merloni, incentivi, progettazione e direzione lavori, pianificazioni urbanistiche, Commissioni di vigilanza Fondo unico RAS ex art. 19 /97 (€. 2.232,22 + €. 2.000,00 ART. 35 COMMA 5 ccnl 1999)	€. 4.232,22
lett. m) EVENTUALI RISPARMI DERIVANTI DISCIPLINA STRAORDINARI (Art. 14 C.C.N.L. 01.04.1999)	€ . -
<b>ART. 15 C.C.N.L. 01.04.1999</b>	
comma 2) RISORSE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA MAX 1,2% MONTE SALARI 1997 (decorrenza 01.04.1999)	€ 1.944,72
comma 5) RISORSE NON CORRELATE AD INCREMENTI DOTAZIONE ORGANICA	€ -
<b>ART. 32 C.C.N.L. 22.01.2004</b>	€ -
comma 6) 0,20% MONTE SALARI 2001 (Alte professionalita' di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 22.01.2004)	€

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

23

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

<b>ART. 4 CCNL 09/05/2006</b> comma 2) 0,3% monte salari 2003	€.
<b>Sub TOTALE</b>	€. 8.083,04
<b>ART. 4 C. 3 CCNL 5.10.2001 - RECUPERO EVASIONE ICI -</b>	€. 6. 956,08 -
<b>RISORSE VARIABILI TOTALI</b>	<b>€ 15.039,12</b>
<b>Totale Fondo disponibile 2008</b>	<b>€ 32.412,78</b>

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

24

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

## RIEPILOGO PARTE ECONOMICA

### 1 - ANNO 2008

La quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo umano e della produttività, sono state determinate con atti del Responsabile del Servizio Ragioneria n. del / /2008 e risulta sinteticamente così composta:

c) Risorse decentrate stabili (al netto delle detrazioni per LED, personale ATA, PEO, riclass. Vigili, indenn. Comparto)	€ 2.249,44
d) Risorse decentrate variabili	€ 8.083,04
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 10.332,48</b>

La utilizzazione delle risorse della parte stabile relative all'anno 2008 risulta così definita:

RISORSE STABILI	€ 2.249,44 -
P. E. O. 2008	€ 1.750,00
	€ 499,44
Differenza residua PEO	€ 499,44
Salario Variabile	€ 8.083,04
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.582,48.</b>

#### Utilizzati per:

- compensi per responsabilità	€ 3.096,00
Indenn. Rischio	€ 720,00.
Indennità maneggio valori	€ 300,00
Disagio per particolari articolazione del lavoro	€ 1,200,00
	-----
	€ 5.316,00
<b>Produttività</b>	<b>€ 3.266,48</b>
	-----

# METODOLOGIE

## ALLEGATO 1 CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

### CATEGORIA «A»

Sono impiegati gli elementi di valutazione sviluppati per la progressione interna afferente alla prima e seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie «B» e «C», opportunamente ed idoneamente semplificati

### CATEGORIE «B» e «C»

**B1 B3(\*) C1:** *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria e di posizione infracategoriale*

**B2 B4(\*) C2:** *Prima Posizione Economica Successiva*

- Esperienza acquisita
- . risultati conseguiti
- . prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
- . impegno profuso
- . qualità della prestazione individuale resa

**B3 B5(\*) C3:** *Seconda Posizione Economica Successiva*

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa

**B4 B7(\*) C5:** *Terza ed Ultima Posizione Economica Successiva*

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sopra, articolati con riferimento alla categoria «D»

**POSSIBILITÀ DI  
VALUTAZIONE  
DIFFERENZIATA**

### CATEGORIA «D»

**D1 D3(\*):** *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria e di posizione infracategoriale*

**D2 D4(\*):** *Prima Posizione Economica Successiva*

**D3 D6(\*):** *Seconda ed Ultima Posizione Economica*

**POSSIBILITÀ DI  
VALUTAZIONE  
DIFFERENZIATA**

1. **impegno profuso**
2. **qualità della prestazione individuale resa**

*Diverso grado di impegno accordato e di qualità delle prestazioni rese, con specifico riguardo ai rapporti con l'utenza*

3. **risultati conseguiti**

- *Grado di coinvolgimento nei processi*
- *Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi*
- *Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità*
- *Capacità d'iniziativa personale*

4. **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento**

- *Capacità d'iniziativa personale*
- *Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro*

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

26

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

(\*) artt. 13, comma 1, e 12, comma 3, del CCNL 31.03.99

Le parti stabiliscono che la metodica valutativa degli elementi caratterizzanti le posizioni economiche delle categorie, deve fondarsi sull'utilizzo della facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, lett. d, del CCNL e sull'impiego di un sistema numerico inteso a rassegnare, in corrispondenza di ciascuno dei parametri di apprezzamento, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile stabilito in 100 punti; pertanto, dato il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo è attribuito un **valore massimo parziale**, opportunamente articolato sui diversi parametri di apprezzamento.

Ritenuto pertanto che la medesima metodica valutativa debba consentire la facoltà di apprezzamento disgiunto, e che tale risultato è perseguibile attraverso la diversa articolazione del **valore massimo parziale**, che verrà determinato:

- sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituisce sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione (*valutazione comune*);
- sulla base di considerazioni che, viceversa, attengono, eminentemente, al peso che gli elementi valutativi possono addurre in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, secondo un sistema differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (*valutazione differenziata*),

Le parti stabiliscono che la metodologia di valutazione è articolata sugli elementi e sui parametri appresso indicati e secondo l'incidenza a fianco di ciascuno indicata:

### **CATEGORIA «A» - Valutazione Comune**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Parametri di apprezzamento</b>	<b>Incidenza %</b>
Esperienza acquisita	<ul style="list-style-type: none"><li>• valutazione attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale</li></ul>	30
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni</li><li>• Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi</li><li>• Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo</li><li>• Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al soluzione dei problemi</li></ul>	35
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza</li><li>• Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione</li><li>• Capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate</li></ul>	35

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

27

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

## CATEGORIE «B» e «C»

### **B2 B4(\*) C2: Prima Posizione Economica Successiva – Valutazione Comune**

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Esperienza acquisita	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione dell'attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 20</p>	20
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di fronteggiare le criticità</li> <li>assiduità del livello prestazionale</li> <li>abilità di favorire il clima produttivo</li> <li>polivalenza funzionale</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 5 Punti da 0 a 5 Punti da 0 a 5 Punti da 0 a 5</p>	20
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute</li> <li>abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10</p>	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 20</p>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 20</p>	20

### **B3 B5(\*) C3: Seconda Posizione Economica Successiva - Valutazione Comune**

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di fronteggiamento delle criticità</li> <li>assiduità del livello prestazionale</li> <li>abilità di favorire il clima produttivo</li> <li>polivalenza funzionale</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10</p>	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute</li> <li>abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio</li> </ul> <p style="text-align: right;">Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10</p>	20

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

28

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20</li> </ul>	20

**B7(\*) C5: Ultima Posizione Economica Successiva - Possibilità di valutazione differenziata**

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10</li> <li>Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10</li> <li>Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10</li> <li>Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> </ul>	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> <li>capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10</li> </ul>	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20

**CATEGORIA «D» - Possibilità di valutazione differenziata**

**D2 D4(\*)**: Prima Posizione Economica Successiva

**D3 D5(\*)**: Seconda ed Ultima Posizione Economica

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10</li> <li>Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10</li> <li>Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10</li> <li>Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> </ul>	40

Ipotesi concordata in data 9 e 22 Gennaio 2008 e sottoscritta in data 26 Marzo 2008

29

Parte Pubblica: Presidente D.ssa Atzori Anna Franca

Parte Sindacale CGIL Medde

Arch. Porru Pierino

CISL Usai

D.ssa Piseddu Caterina A.

UIL Tuveri

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> <li>capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10</li> </ul>	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20

Le parti stabiliscono che la valutazione è effettuata dal Direttore Generale o, qualora non nominato, dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa formalmente individuati e dal Responsabile di posizione organizzativa per il personale funzionalmente assegnato secondo quanto stabilito dagli strumenti di organizzazione dell'Ente.

Le parti concordano che le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- verrà pubblicato entro il 30 Settembre un avviso pubblico nel quale saranno indicati la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;
- l'esame della documentazione e la valutazione saranno effettuate entro \_20\_ giorni successivi alla data di scadenza di presentazione della documentazione, dal Segretario Comunale o dal Direttore Generale per i titolari di posizione organizzativa e dai Responsabili di posizione organizzativa per il personale a ciascuno assegnate;
- la graduatoria unica verrà stilata dalla commissione composta da tutti i responsabili di posizione e presieduta dal Segretario comunale o Direttore e saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio, a seguito di approvazione a cura del responsabile del Servizio Amministrativo e personale, comunicazione nella bacheca sindacale e comunicazione personale;
- ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
- entro 10 giorni dalla pubblicazione e dalla comunicazione personale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso;
- La Commissione composta dal Segretario Comunale/Direttore Generale e i Responsabili di Posizione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.