



COMUNE DI SANLURI

PROVINCIA DEL MEDIO CAMPIDANO

Via Carlo Felice n.201 telefono 070/93831 – telefax 070/9383239

L'anno duemilaundici il giorno diciotto del mese di febbraio nella casa comunale si è riunita la delegazione trattante nelle persone dei signori:

PARTE PUBBLICA:

Dr. Sciola Alberto (Presidente)

PARTE SINDACALE

Rsu aziendali

S.ra Danila Tolu

S.ra Francesca Urpi

Sig. Alessandro Mocchi

Sig. Fulvio Pisanu

Rsu territoriali

Cisl Sig. Pierluigi Mereu

Uil Sig. Gianfranco Porcu

Cgil Sig.ra Caterina Cocco

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto decentrato integrativo parte economica 2010

Art. 1

Il presente contratto decentrato integrativo è stipulato in attuazione del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti e della legge 150/2009. Il presente contratto disciplina la parte economica per il periodo 01/01/2010 31/12/2010

Art. 2

Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate alla remunerazione del salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2010 sono le seguenti:

fondo per lo straordinario

fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 3

Fondo per lo straordinario

Il fondo per lo straordinario costituito ai sensi dell'articolo 14 del ccnl 01/04/1999 e successive modificazioni ed integrazioni, è quantificato per l'anno 2010 in euro 13.680,62. Il fondo è ripartito fra i servizi in misura pari al 60% in misura proporzionale al numero di unità in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2010 presso ciascuna area e per il restante 40% destinato dall'amministrazione comunale per esigenze specifiche. Le risorse destinate a ciascun servizio saranno attivate dal responsabile della posizione organizzativa con specifiche autorizzazioni motivate a prestare lavoro straordinario rilasciate al personale assegnato alla propria area. Il dipendente potrà richiedere il pagamento o la compensazione con equivalente riposo. Le economie di risorse contabilizzate con l'approvazione del rendiconto della gestione saranno destinate ad

Sciola

Mocchi

Urpi

Pisanu

Mereu

Porcu

Cocco

Tolu

incrementare le risorse variabili dell'anno successivo. Per l'anno 2010 la ripartizione è la seguente:

area	numero dipendenti	quota 60%	quota 40%	totale
affari generali	11	1.612,27	820,84	2.433,11
demografici	3	439,74	547,22	986,96
economico finanziario	7	1.026,06	820,84	1.846,90
tecnico	18	2.638,44	1.368,06	4.006,50
vigilanza	10	1465,80	1.368,06	2.833,86
socio culturale	7	1.026,06	547,23	1.573,29
totale		8.208,37	5.472,25	13.680,62

Il fondo per lo straordinario può essere incrementato con le disponibilità previste da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività ed in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali. Per l'anno 2010 è stato istituito un fondo di euro 9.356,08 connesso alle prestazioni di lavoro straordinario connesse alle attività delle sottocommissioni elettorali circondariali, espletate dal personale dipendente. La gestione del fondo è di competenza del responsabile della posizione organizzativa servizi demografici.

Art. 4

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si suddivide in risorse stabili ed in risorse variabili. La loro quantificazione ed il loro utilizzo è disciplinato dai contratti nazionali collettivi vigenti.

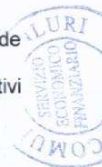
Art. 5 risorse stabili

Le risorse stabili sono quantificate per l'anno 2010 in euro 109.112,46 e risultano dalla somma algebrica delle seguenti voci:


Risparmi derivanti dalla riduzione delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario	Art. 14, commi da 1 a 4, CCNL 1.4.1999	424,15
Fondo per straordinari personale passato alle Posizioni Organizzative	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. a), CCNL 6.7.1995	2.526,50
Fondi per particolari condizioni disagio, pericolo, danno, previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. b), CCNL 6.7.1995	8.399,11
Fondi per particolari posizioni di lavoro e di responsabilità previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. c), CCNL 6.7.1995	3.718,48
Fondo per la qualità della prestazione individuale previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. d), CCNL 6.7.1995	
Fondo per produttività collettiva e miglioramento servizi previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. e), CCNL 6.7.1995	35.272,94

Risorse *Alunni* *Pepp* *LR* *Car* *Pa* *Blas*

2



Risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED (allegato n.5)	Art. 15, c. 1, lett. g), CCNL 1.4.1999	12.217,13
Un importo dello 0,52 % del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio (allegato n. 6)	Art. 15, c. 1, lett. j), CCNL 1.4.1999	5.070,67
1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza (allegato n. 7)	Art. 4, c. 1, CCNL 5.10.2001	13.159,36
Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 (allegato n. 8)	Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	9.010,25
0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (allegato n.9)	Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004	7.415,41
0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti (allegato n.9)	Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004	5.980,17
0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% (allegato n. 10)	Art. 4, c. 1, CCNL 9.5.2006	6.270,95
0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 % (allegato n. 18)	Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008	8.368,62
Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni (allegato n. 11)	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	- 3.585,10
Salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative (enti senza dirigenza) (allegato n.12)		- 5.136,18
		109.112,46



Art. 6**Risorse variabili**

Le risorse variabili sono quantificate per l'anno 2010 in euro

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc fondi ras lr 19/97 istat e varie.) allegato n. 14	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	43.476,53
Integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (allegato n. 6)	Art. 15, c. 2, CCNL 1.4.1999	11.701,56
Somme residue anno precedente anno 2007 euro 2.924,65 anno 2009 euro 915,73	art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999	3.840,38
TOTALE PARTE VARIABILE	59.018,47	

Art. 7**utilizzo risorse stabili**

Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (allegato n. 13)
Art. 19, c. 1, CCNL 1.4.1999

L'importo destinato per l'anno 2010 è pari a euro 1.151,99 così determinato

categoria	importo mensile	importo annuo
da ex 2ql a ex 3ql n.1 dipendente	31,81	413,46
da ex 5ql a ex 6 ql n.10 dipendenti	5,69	738,53
totale		1.151,99

Art. 8**Utilizzo risorse stabili****Progressioni economiche orizzontali**

art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999
Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004

Il fondo per la progressione economica è determinato per l'anno 2010 in euro 59.893,48 di cui euro 44.093,48 destinato al pagamento delle progressioni già attribuite, compresi arretrati dovuti per progressioni già attribuite in esercizi precedenti ma pagate nel 2010, ed euro 15.800,00 per l'attribuzione di nuove progressioni.

Le progressioni già attribuite sono le seguenti:

categoria	N. dip. progrediti	N.dip. in servizio	progressione a carico fondo	progressione a carico bilancio	totale progressione
a	6	6	2.340,39	169,39	2.509,78

Handwritten signatures and initials in blue ink.



b	7	8	4.454,97	568,23	5.023,20
b3	2	3	550,68	27,30	577,98
c	22	35	22.629,75	1.645,02	24.274,77
d	5	8	10.379,20	989,30	11.368,50
d3	1	2	2.353,78	0,00	2.353,78
arretrati (n.2 dip)			1.384,71		1.384,71
totale	42	62	44.093,48	3.399,24	47.492,72

Per l'anno 2010 sono programmate progressioni economiche per categoria in misura proporzionale degli aventi i requisiti per l'accesso alla selezione nei limiti del fondo disponibile attribuito pari a euro 15.800,00:

categoria	in servizio al 01/01/2010	in servizio con 24 mesi al 31/12/2009
A	6	6
B	8	8
B3	3	2
C	35	25
D	8	5
D3	2	2
	62	48

Possono partecipare alla selezione che sarà indetta dall'ufficio personale comunale per l'attribuzione delle nuove progressioni, i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nelle categorie giuridiche A, B, B3, C, D E D3 aventi i seguenti requisiti:

- anzianità nella categoria giuridica ed economica di almeno 24 mesi alla data del 31/12/2009;
- assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura;
- punteggio non inferiore a 70/100 nella scheda di valutazione della prestazione individuale (PEO) resa nel periodo 01/01/2010 31/12/2010.

I dipendenti dovranno autocertificare il possesso dei requisiti e allegare originale o copia conforme all'originale della scheda di valutazione redatta dal responsabile della posizione organizzativa di appartenenza e per i responsabili di posizione organizzativa dal nucleo di valutazione.

Ricevute le domande e verificato il possesso dei requisiti richiesti dal bando, l'ufficio personale provvederà a stilare una graduatoria per categoria giuridica in ordine decrescente di punteggio. Attribuisce poi la progressione economica al 25% dei dipendenti utilmente collocati nella graduatoria per ciascuna categoria giuridica, con arrotondamento all'unità per eccesso per decimali uguali o superiori a 5 e per difetto per decimali inferiori a 5. All'esito della graduatoria così formata, le eventuali economie saranno utilizzate per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche rispetto a quelle già attribuite, mediante applicazione, con gli stessi criteri, di misure percentuali via via superiori che consentano l'utilizzo totale del fondo assegnato, con priorità di assegnazione nella categoria che nell'applicazione della percentuale presenta il decimale più alto. Le economie che non consentono di attribuire almeno una progressione in una qualsiasi delle categorie giuridiche confluiranno nel fondo della produttività.

[Handwritten signatures and initials]

In caso di parità nel punteggio saranno valutati i seguenti criteri da utilizzarsi in sequenza fino a stabilire la priorità nell'assegnazione:

- maggior punteggio nella scheda di valutazione ai fini della produttività nell'ultimo triennio (2007-2009);
- maggior punteggio nella scheda di valutazione ai fini della produttività nell'anno 2010;
- sorteggio

La valutazione della prestazione individuale ai fini dell'attribuzione della progressione economica è espressa sulla base dei seguenti macrofattori:

- esperienza acquisita intesa quale progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il contenuto professionale dal lavoro svolto nelle varie mansioni ricoperte a decorrere dalla data di assunzione
- impegno e qualità delle prestazioni individuali rese inteso quale livello qualitativo del lavoro svolto ed impegno profuso
- prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento
- risultati conseguiti intesi quali coinvolgimento sull'attività dell'ente e conseguimento degli obiettivi e risultati affidati dall'amministrazione.

CATEGORIE A E B

CRITERI DI PROGRESSIONE		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) ESPERIENZA ACQUISITA		MAX PUNTI 40
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE ALLA MEDESIMA CATEGORIA O SUPERIORE DI QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI NON ATTINENTI AL RUOLO RIVESTITO ED IN ENTI O PRESSO SOGGETTI NON RICOMPRESI NEL COMPARTO CONTRATTUALE		PUNTEGGIO MAX 15 0,20 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE ALLA MEDESIMA CATEGORIA O SUPERIORE DI QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI NON ATTINENTI AL RUOLO RIVESTITO ED IN ENTI RICOMPRESI NEL COMPARTO CONTRATTUALE		PUNTEGGIO MAX 20 0,30 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE ALLA MEDESIMA CATEGORIA O SUPERIORE DI QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI AFFERENTI AL RUOLO RIVESTITO ED IN ENTI O PRESSO SOGGETTI NON RICOMPRESI NEL COMPARTO CONTRATTUALE		PUNTEGGIO MAX 30 0,40 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
PERIODO DAL AL MANSIONI SVOLTE: PERIODO DAL AL MANSIONI SVOLTE:		
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE ALLA MEDESIMA CATEGORIA O SUPERIORE DI QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI AFFERENTI AL RUOLO RIVESTITO ED IN ENTI RICOMPRESI NEL COMPARTO CONTRATTUALE		PUNTEGGIO MAX 40 0,50 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
2) IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		MAX PUNTI 30
A) GRADO DI PUNTUALITA' E DI PRECISIONE NELL'ASSOLVIMENTO DELLE PRESTAZIONI		MAX PUNTI 15
SCARSO SENZA IMPEGNO PROFUSO	1	
SCARSO CON IMPEGNO PROFUSO	2	
MINIMO SENZA IMPEGNO PROFUSO	3	


Pinna Alunni *Jepp* *San* *Per* *Art* ⁶

EW

MINIMO CON IMPEGNO PROFUSO	4	
SIGNIFICATIVO SENZA IMPEGNO PROFUSO	5	
SIGNIFICATIVO CON IMPEGNO PROFUSO	7	
RILEVANTE SENZA IMPEGNO PROFUSO	9	
RILEVANTE CON IMPEGNO PROFUSO	11	
MASSIMO SENZA IMPEGNO PROFUSO	13	
MASSIMO CON IMPEGNO PROFUSO	15	
B) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO NELL'AMBITO DI INTERVENTO ALLE ESIGENZE DI DUTTILITA' GESTIONALE D AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI		MAX PUNTI 15
SCARSA CON RESISTENZA	2	
SCARSA SENZA RESISTENZA	3	
SIGNIFICATIVA SENZA ASSECONDAMENTO	5	
SIGNIFICATIVA CON ASSECONDAMENTO	7	
RILEVANTE SENZA PARTECIPAZIONE ATTIVA	9	
RILEVANTE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA	11	
ELEVATA SENZA GOVERNO	13	
ELEVATA CON GOVERNO	15	
3) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE		MAX PUNTI 10
A) CAPACITA' DI AUTONOMIA OPERATIVA		MAX PUNTI 10
MINIMA NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI DETTAGLIATE	1	
MINIMA NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI SCARSAMENTE DETTAGLIATE	3	
SIGNIFICATIVA NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI DETTAGLIATE	5	
SIGNIFICATIVA NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI SCARSAMENTE DETTAGLIATE	7	
RILEVANTE NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI DETTAGLIATE	9	
RILEVANTE NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI SCARSAMENTE DETTAGLIATE	10	
4) RISULTATI CONSEGUITI		MAX PUNTI 20
A) GRADO DI POLIVALENZA FUNZIONALE NELL'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI DI COMPETENZA		MAX PUNTI 20
MINIMO ED EPISODICO	2	
MINIMO ED ASSIDUO	5	
APPREZZABILE ED EPISODICO	7	
APPREZZABILE ED ASSIDUO	9	
RILEVANTE ED EPISODICO	11	
RILEVANTE ED ASSIDUO	14	
ELEVATO ED EPISODICO	17	
ELEVATO ED ASSIDUO	20	
TOTALE PUNTEGGIO		

CATEGORIE B3, C

CRITERI DI PROGRESSIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) ESPERIENZA ACQUISITA	MAX PUNTI 10



ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE A CATEGORIA INFERIORE A QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI NON ATTINENTI AL RUOLO RIVESTITO		PUNTEGGIO MAX 2,5 0,10 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE A CATEGORIA INFERIORE A QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI AFFERENTI AL RUOLO RIVESTITO		PUNTEGGIO MAX 5 0,20 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE ALLA MEDESIMA CATEGORIA O SUPERIORE DI QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI NON ATTINENTI AL RUOLO RIVESTITO		PUNTEGGIO MAX 7,5 0,30 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
ATTIVITA' PRESTATI IN POSIZIONE PROFESSIONALE RIFERIBILE ALLA MEDESIMA CATEGORIA O SUPERIORE DI QUELLA DI ASCRIZIONE IN MANSIONI AFFERENTI AL RUOLO RIVESTITO		PUNTEGGIO MAX 10 0,40 PER OGNI MESE DI SVOLGIMENTO
2) IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		MAX PUNTI 40
A) GRADO DI IMPEGNATIVITA' ESPRESSO NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE		MAX PUNTI 10
SCARSO	1	
LIMITATO	2	
SIGNIFICATIVO	3	
RILEVANTE	4	
ELEVATO	5	
LIMITATO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	6	
SIGNIFICATIVO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	7	
RILEVANTE CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	8	
ELEVATO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	9	
ELEVATO CON OTTIMA QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	10	
B) GRADO DI PUNTUALITA' E DI PRECISIONE NELL'ASSOLVIMENTO DELLE PRESTAZIONI		MAX PUNTI 10
SCARSO SENZA IMPEGNO PROFUSO	1	
SCARSO CON IMPEGNO PROFUSO	2	
MINIMO SENZA IMPEGNO PROFUSO	3	
MINIMO CON IMPEGNO PROFUSO	4	
SIGNIFICATIVO SENZA IMPEGNO PROFUSO	5	
SIGNIFICATIVO CON IMPEGNO PROFUSO	6	
RILEVANTE SENZA IMPEGNO PROFUSO	7	
RILEVANTE CON IMPEGNO PROFUSO	8	
MASSIMO SENZA IMPEGNO PROFUSO	9	
MASSIMO CON IMPEGNO PROFUSO	10	
C) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO NELL'AMBITO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI DUTTILITA' GESTIONALE ED AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI		MAX PUNTI 10
SCARSA CON RESISTENZA	2	
SCARSA SENZA RESISTENZA	3	
SIGNIFICATIVA SENZA ASSECONDAMENTO	4	
SIGNIFICATIVA CON ASSECONDAMENTO	5	
RILEVANTE SENZA PARTECIPAZIONE ATTIVA	6	
RILEVANTE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA	7	
ELEVATA SENZA GOVERNO	8	
ELEVATA CON GOVERNO	10	

D) PROPENSIONE AI RAPPORTI CON L'UTENZA ED ALLO SVILUPPO COLLABORATIVO		MAX PUNTI 10
SCARSA SENZA TREND RECUPERATIVI	2	
SCARSA CON TREND RECUPERATIVI	3	
SIGNIFICATIVA SENZA TREND MIGLIORATIVI	4	
SIGNIFICATIVA CON TREND MIGLIORATIVI	5	
RILEVANTE SENZA TREND DI MIGLIORAMENTO	6	
RILEVANTE CON TREND DI MIGLIORAMENTO	7	
ELEVATA SENZA TREND D'INCREMENTO QUALITATIVO	8	
ELEVATA CON TREND D'INCREMENTO QUALITATIVO	10	
3) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE		MAX PUNTI 20
A) CAPACITA' DI AUTONOMIA FUNZIONALE NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI E DIRETTIVE DI MASSIMA RICEVUTE		MAX PUNTI 10
MINIMA NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI	1	
MINIMA NELL'AMBITO DI DIRETTIVE	3	
SIGNIFICATIVA NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI	5	
SIGNIFICATIVA NELL'AMBITO DI DIRETTIVE	7	
RILEVANTE NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI	9	
RILEVANTE NELL'AMBITO DI DIRETTIVE	10	
B) ABILITA' APPLICATIVA E DI SFRUTTAMENTO RAZIONALE ED OTTIMIZZATO DELLE COGNIZIONI APPRESE IN AMBITO OPERATIVO E/O A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI, IN FUNZIONE DELLA MIGLIORE PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA DEL SERVIZIO DI ADIBIZIONE		MAX PUNTI 10
SCARSA SENZA IMPEGNO PROFUSO	1	
SCARSA CON IMPEGNO PROFUSO	2	
MINIMA SENZA IMPEGNO PROFUSO	3	
MINIMA CON IMPEGNO PROFUSO	4	
SIGNIFICATIVA SENZA IMPEGNO PROFUSO	5	
SIGNIFICATIVA CON IMPEGNO PROFUSO	6	
RILEVANTE SENZA IMPEGNO PROFUSO	7	
RILEVANTE CON IMPEGNO PROFUSO	8	
MASSIMA SENZA IMPEGNO PROFUSO	9	
MASSIMA CON IMPEGNO PROFUSO	10	
4) RISULTATI CONSEGUITI		MAX PUNTI 30

A) LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI E DEI RISULTATI AFFIDATI DALL'AMMINISTRAZIONE, NONCHE' GRADO DI REALIZZAZIONE DEI PROGRAMMI E DEI PROGETTI DEFINITI DALL'ENTE, VALUTATI SULLA SCORTA DEI SEGUENTI PARAMETRI DI MASSIMA		MAX PUNTI 30
MINIMO LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO E DI REALIZZAZIONE	2	
MEDIOCRE LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO E DI REALIZZAZIONE	4	
SIGNIFICATIVO LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO E DI REALIZZAZIONE	8	
ELEVATO LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO E DI REALIZZAZIONE	14	
MASSIMO LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO E DI REALIZZAZIONE	20	

CATEGORIE D,D3

CRITERI DI PROGRESSIONE		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA		MAX PUNTI 30
A) GRADO DI IMPEGNATIVITA' ESPRESSO NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE		MAX PUNTI 10
SCARSO	1	
LIMITATO	2	
SIGNIFICATIVO	3	
RILEVANTE	4	
ELEVATO	5	
LIMITATO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	6	
SIGNIFICATIVO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	7	
RILEVANTE CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	8	
ELEVATO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	9	
ELEVATO CON OTTIMA QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	10	
B) LIVELLO QUALITATIVO DELLE PRESTAZIONI RESE NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE		MAX PUNTI 20
SCARSO	1	
LIMITATO	2	
SIGNIFICATIVO	3	
RILEVANTE	4	
ELEVATO	5	
LIMITATO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	7	
LIMITATO CON OTTIMA QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	9	
SIGNIFICATIVO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	11	
SIGNIFICATIVO CON OTTIMA QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	13	
RILEVANTE CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	15	
RILEVANTE CON OTTIMA QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	17	
ELEVATO CON APPREZZABILE QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	19	
ELEVATO CON OTTIMA QUALITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA	20	
2) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE		MAX PUNTI 30

*Di... D...
D...*

Dep M Bar P



A) CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE VALUTATA SULLA SCORTA DELL'ARTICOLAZIONE PONDERATIVA DI CUI SOTTO		MAX PUNTI 15
SCARSA	2	
MINIMALE	4	
SUFFICIENTE	6	
APPREZZABILE	8	
RILEVANTE	10	
BUONA	12	
ELEVATA	14	
OTTIMA	15	
B) CAPACITA' PROPOSITIVA IN ORDINE ALL'ADOZIONE DI SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, RAPPRESENTATA ATTRAVERSO IL SISTEMA CONSIDERATIVO SOTTO FORMULATO		MAX PUNTI 15
SCARSA	2	
MINIMALE	4	
SUFFICIENTE	6	
APPREZZABILE	8	
RILEVANTE	10	
BUONA	12	
ELEVATA	14	
OTTIMA	15	
3) RISULTATI CONSEGUITI		MAX PUNTI 40
A) GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AMMINISTRATIVI E/O PRODUTTIVI ESPRESSO CON IL SEGUENTE APPREZZAMENTO DI VALORE		MAX PUNTI 10
MINIMO ED EPISODICO	2	
MINIMO ED ASSIDUO	3	
APPREZZABILE ED EPISODICO	4	
APPREZZABILE ED ASSIDUO	5	
RILEVANTE ED EPISODICO	6	
RILEVANTE ED ASSIDUO	7	
ELEVATO ED EPISODICO	8	
ELEVATO ED ASSIDUO	10	
B) CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI RAPPRESENTATA CON IL SEGUENTE GIUDIZIO NUMERICO DI SINTESI		MAX PUNTI 10
SCARSA CON RESISTENZA	2	
SCARSA SENZA RESISTENZA	3	
SIGNIFICATIVA SENZA ASSECONDAMENTO	4	
SIGNIFICATIVA CON ASSECONDAMENTO	5	
RILEVANTE SENZA PARTECIPAZIONE	6	



RILEVANTE CON PARTECIPAZIONE	7	
ELEVATA SENZA GOVERNO	8	
ELEVATA CON GOVERNO	10	
C) PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' ARTICOLATA SULLA BASE DELLA SEGUENTE RAPPRESENTAZIONE VALUTATIVA		MAX PUNTI 10
SCARSA ADESIONE SOGGETTIVA	2	
SCARSA ADESIONE OGGETTIVA	3	
SIGNIFICATIVA ADESIONE PASSIVA	4	
SIGNIFICATIVA ADESIONE ATTIVA	5	
RILEVANTE ADESIONE NON ATTIVAMENTE PARTECIPATA	6	
RILEVANTE ADESIONE ATTIVAMENTE PARTECIPATA	7	
ELEVATO ADESIONE SENZA CONTRIBUTI ATTIVI	8	
ELEVATA CON CONTRIBUTI ATTIVI	10	
D) CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE VALUTATA SULLA SCORTA DELL'ARTICOLAZIONE PONDERATIVA DI CUI SOTTO		MAX PUNTI 10
SCARSA E NON ATTIVATA	2	
SCARSA ED ATTIVATA	3	
APPREZZABILE E NON IMPIEGATA	4	
APPREZZABILE ED IMPIEGATA	5	
RILEVANTE E NON SVILUPPATA	6	
RILEVANTE E SVILUPPATA	7	
ELEVATO E NON APPLICATA	8	
ELEVATO ED IDONEAMENTE APPLICATA	10	

Art. 9

Utilizzo risorse stabili

Indennità di comparto

Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004

L'indennità di comparto è erogata al personale negli importi e con le modalità stabilite dall'articolo 33 del contratto nazionale di lavoro stipulato in data 22/1/2004 e successive modificazioni ed integrazioni. Per l'anno 2010 l'indennità di comparto è erogata nella misura pari a euro 31.418,44 di cui a carico del fondo euro 23.043,03 e per la differenza a carico del bilancio comunale

art. 10

utilizzo risorse stabili maneggio valori

L'indennità compete all'economista e ai riscuotitori speciali appositamente incaricati, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori. L'indennità è corrisposta per le sole giornate di effettivo servizio nelle seguenti misure giornaliere per valori medi mensili:

nessuno fino a euro 650,00
0,52 oltre euro 650,00 e fino a euro 2.151,90
1,03 oltre 2.151,90 e fino a 4.303,81
1,55 oltre 4.303,81

Risore *Aluani*

Rozzi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Gli importi giornalieri così determinati sono ridotti proporzionalmente per dipendenti con contratto part-time orizzontale nella misura corrispondente alla percentuale del servizio prestato.

Fondo euro 1.000,00

Art. 11
Utilizzo risorse stabili
indennità di rischio

L'indennità di rischio prevista nella misura mensile di euro 30,00 è corrisposta per i giorni effettivi di esposizione al rischio al personale adibito alle seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

prestazioni di lavoro che comportano in modo continuo e diretto l'utilizzo di escavatore ed altri veicoli per trasporto di cose;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di mezzi meccanici e dall'impiego di antiparassitari.

L'espletamento delle prestazioni di lavoro individuate a rischio e le successive variazioni è certificata dal responsabile del servizio di appartenenza.

E' ridotta nelle prestazioni ridotte per contratto part-time orizzontale e non è corrisposta nei giorni di assenza a qualsiasi titolo.

Fondo assegnato risorse stabili euro 2.500,00

Art. 12
Utilizzo risorse stabili
Indennità di turno

L'indennità di turno è corrisposta al personale del servizio vigilanza che organizzato in turni dal lunedì al sabato secondo l'articolazione stabilita dal comandante, responsabile della posizione organizzativa conformemente alle norme stabilite dall'articolo 22 del ccnl 14 settembre 2000 e successive modificazioni ed integrazioni. Il comandante responsabile della posizione organizzativa attesterà mensilmente la regolarità del servizio in turni secondo le norme previste dal contratto citato e comunicherà i nominativi dei dipendenti che nello stesso mese avranno diritto all'erogazione dell'indennità.

Fondo risorse stabili assegnate euro 13.000,00

Art. 13
Utilizzo risorse stabili
Indennità di reperibilità


Il servizio di pronta reperibilità è garantito nei servizi demografici, vigilanza e tecnico come segue:

ore 6 servizio demografico nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali nella fascia oraria 08/14

ore 12 nel servizio vigilanza nei giorni di domenica e festivi infrasettimanali nella fascia oraria 05/23

ore 12 nel servizio tecnico nella fascia oraria 08/20 nei giorni di domenica e festivi infrasettimanali

fondo assegnato risorse stabili euro 3.500,00



art. 14
utilizzo economie risorse stabili e risorse variabili
produttività

Le risorse variabili non vincolate determinate per l'anno 2010 e le economie derivanti dalle risorse stabili assegnate a ciascun istituto sono attribuite al personale mediante erogazione di premi individuali per categoria previa compilazione della scheda di valutazione del personale già approvata e attualmente in uso. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento e dei comportamenti tenuti rispetto alle attività prestate:

- Punti 3 raramente
 - Punti 6 in modo discontinuo
 - Punti 9 regolarmente
 - Punti 10 sempre anche in situazioni difficili.
- Le competenze da valutare sono le seguenti:

Categoria A

Sa lavorare bene nell'ambito di regole e procedure definite -
Sa rispettare le responsabilità assegnate -
Sa affrontare imprevisti limitati nell'intensità e nel tempo -
Sa rispondere alle sollecitazioni di aggiornamento provenienti da altri -
Sa identificare e scomporre i problemi all'interno di situazioni non complesse -
E' in grado di non generare conflitti o situazioni di disagio nel suo ambiente lavorativo -
Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse se sostenute dall'esterno -
Sa programmare il proprio lavoro su un breve arco temporale e seguendo indirizzi prefissati -
Sa rispettare le regole dell'Ente -
Rispetta i tempi stabiliti

Categoria B

Sa operare per risolvere problemi operativi di natura routinaria, circoscritti al proprio ambito di lavoro-
Sa lavorare bene nell'ambito di regole e procedure definite -
Sa rispondere alle sollecitazioni di aggiornamento provenienti da altri -
Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione dell'utente o del cliente interno -
Sa appianare le microconflittualità del suo ambiente lavorativo -
Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse se sostenute dall'esterno -
Sa programmare il proprio lavoro su un breve arco temporale e seguendo indirizzi prefissati -
Sa rispettare le regole dell'Ente -
Rispetta i tempi stabiliti

Categoria C

Sa operare per risolvere problemi operativi di natura routinaria, che coinvolgono anche il lavoro di altre persone -
Sa scegliere le modalità operative più efficienti, nell'ambito di processi relativamente semplici ed avendo come riferimento regole predefinite -

Disene Anon *Resep* *lu* *De* *pat*¹⁴

Sa, autonomamente, identificare i problemi di fondo, valutando le alternative -
Sa aggiornarsi spontaneamente per adeguare la propria operatività al mutare delle esigenze e delle situazioni -
Sa adeguare la propria attività anche di fronte a frequenti imprevisti -
Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione del suo "cliente" -
Sa rappresentare l'Ente rispettando regole e procedure predefinite -
Utilizza le conoscenze tecniche specifiche -
Rispetta i tempi stabiliti -
Rispetta gli obiettivi -

Categoria D

Sa operare per risolvere problemi nuovi e potendo utilizzare indicazioni ed indirizzi forniti da altri -
Sa utilizzare in modo autonomo, metodologie adeguate per analizzare e migliorare l'efficienza di singoli processi di lavoro -
Sa, interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile -
Sa identificare i problemi di fondo anche in situazioni complesse e non collegate tra loro, analizzandoli in ,maniera logica e sistematica -
Sa gestire gli imprevisti, avendone già valutato le conseguenze -
Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione del "cliente" -
Sa rappresentare l'Ente in situazioni complesse con ampia autonomia di comportamento -
Sa vedere il suo lavoro nell'insieme del contesto lavorativo e programmarlo di conseguenza -
Rispetta gli obiettivi -

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra tutti i settori in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria. La parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni è la seguente:

categoria A peso 60
 categoria B peso 65
 categoria B3 peso 80
 categoria C peso 100
 categoria d peso 120
 categoria d3 peso 140.

Il premio potrà essere assegnato ai dipendenti che riporteranno nella scheda di valutazione un punteggio di almeno 70 se espressa in centesimi e 63 se espressa in novantesimi.

Il premio massimo sarà rideterminato proporzionalmente sulla base del punteggio riportato nella scheda di valutazione, sulla base della percentuale di servizio in caso di contratto part-time. Dall'importo dovuto saranno decurtati le somme corrispondenti ai giorni di assenza per malattia secondo le norme vigenti. Il premio di produttività verrà erogato in modo selettivo fino alla concorrenza dell'importo disponibile

Fondo assegnato euro 18.518,84 di cui stabili euro 5.023,96 e variabili ras 9.654,50 economie anni precedenti 3.840,38

Art 15

Utilizzo risorse variabili vincolate: incentivi alla progettazione e per il responsabile di procedimento

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere. Il fondo è determinato per l'anno 2010 in via presuntiva in euro 32.241,95

Art. 16

Utilizzo risorse variabili vincolate incentivi ici

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa servizio economico finanziario secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il funzionario d'imposta individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività, specificando per ciascuno le attività da svolgere e attribuendo l'incentivo in misura proporzionale all'attività espletata. L'importo è quantificato annualmente in misura pari al 10% delle riscossioni da evasione rilevate dal rendiconto della gestione.

Art. 17

Utilizzo di risorse variabili vincolate finanziate da altri enti (istat e vari)

i fondi assegnati dall'istat o da altri enti per l'esercizio di specifiche attività saranno assegnati al personale che le ha svolte. Il responsabile della posizione organizzativa competente per materia, organizza le attività da svolgere individuando prima dell'avvio delle stesse i dipendenti che dovranno eseguire le attività, la tempistica entro le quali concludere il procedimento e il salario accessorio da erogare a ciascuno. A conclusione del procedimento il responsabile attesterà la conclusione delle attività, la regolarità nell'esecuzione e liquiderà il premio spettante.

Il premio spettante ai dipendenti è quantificato preventivamente dal responsabile di servizio in quota proporzionale all'apporto dello stesso alle attività da svolgere ed è liquidato sulla base del risultato raggiunto rispetto a quello atteso.

Fondo assegnato: risorse variabili quantificate sulla base dei trasferimenti concessi. Alla data odierna

dlgs 30/2007	iscrizione anagrafica cittadini dell'unione europea anno 2008 (oneri inclusi) destinazione vincolata	886,67
dlgs 30/2007	iscrizione anagrafica cittadini dell'unione europea anno 2009 (oneri inclusi) destinazione vincolata	144,64
	istat: attività varie di rilevazioni (oneri esclusi) destinazione vincolata	548,77

Art. 180

Utilizzo risorse variabili

art. 15 comma 2 ccnl comparto enti locali	0,60 monte salari 1997 progetto di dematerializzazione	5.850,78
---	--	----------

Il progetto di dematerializzazione è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 93 del 17/09/2010 e consiste nell'avvio della formazione degli atti amministrativi (determinazioni dei responsabili di servizio e deliberazioni della Giunta comunale e del Consiglio) con la procedura informatizzata. Il progetto coinvolge quasi tutto il personale amministrativo. L'incentivo potrà essere erogato previo accertamento da

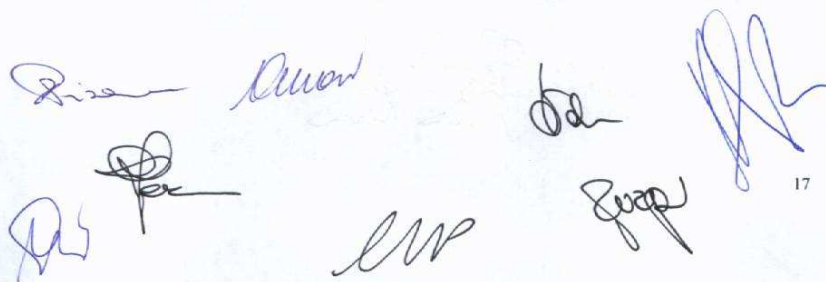
Risone *Alvan* *Pop* *MP* *Ja* *glv*¹⁶

parte dell'organismo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio createsi con i risparmi di spesa che non potranno essere inferiori al doppio dell'incentivo erogato. Il risparmio sarà quantificato utilizzando il periodo di riferimento pari ad un anno. L'incentivo sarà quantificato per ciascun dipendente in misura proporzionale al numero degli atti formati con la procedura informatizzata. Gli incentivi dovuti per la formazione delle deliberazioni della giunta comunale e quelle del Consiglio comunale saranno considerati suddivisi nella misura del 50% tra l'istruttore responsabile del procedimento e l'istruttore di segreteria. Non sono dovuti incentivi per gli atti redatti e proposti dai responsabili di posizione organizzativa.

Art. 19

Riepilogo utilizzo risorse stabili e variabili non vincolate

Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (allegato n. 13)	Risorse stabili	Art. 19, c. 1, CCNL 1.4.1999	1.151,99
Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004	44.093,48
Indennità di comparto	Risorse stabili	Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004	23.043,03
Progressioni economiche di nuova istituzione ai sensi dell'art. 35 CCNL 22/01/2004 NUOVE DA ATTRIBUIRE 13.598,88)	Risorse stabili	Art. 35, c. 3, CCNL 22.1.2004	15.800,00
Indennità di turno , maggiorazioni, reperibilità, maneggio valori, ischio	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. d), CCNL 1.4.1999	20.000,00
Produttività e miglioramento servizi	Risorse stabili + variabili (ras 9.654,50 + economie anni 2007 2008 2009)	art. 17, c. 2, lett. a), e art. 18, CCNL 1.4.1999	18.518,84
totale risorse stabili e variabili non vincolate (109.112,46 + 9.654,50+3840,38)			122.607,34



fondi istat e vari vincolati		1.580,08
fondi ex art. 18 progettazione rup presunti		32.241,95
fondi specifici (0,60%) progetto utilizzo procedure atti		5.850,78
totale generale fondi incentivanti		162.280,15

Firme

Dr. Sciola Alberto



Parte sindacale

Rsu aziendali

S.ra Danila Tolu

S.ra Francesca Urpi

Sig. Alessandro Mocchi

Sig. Fulvio Pisanu



Rsu territoriali

Cisl Sig. Pierluigi Mereu

Uil Sig. Gianfranco Porcu

Cgil Sig.ra Caterina Cocco

