COMUNE OSINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

ANNI 1998 – 2001

SOMMARIO:

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI ……... …….. pag. 2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE …….. Pag. 2
3. DURATA DECORRENZA E TEMPI ……. Pag. 3
4. SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI …… Pag. 4
5. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE ……. Pag. 4
6. MATERIE ED ISTITUTI DEL CCDIA …….. Pag. 6
7. INDIVIDUAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE …… Pag. 7
8. LAVORO STRAORDINARIO……. Pag. 9
9. QUANTIFICAZIONE RISORSE ART. 15 CCNL …… Pag. 11
10. UTILIZZO RISORSE ART. 17 CCNL ……. Pag. 16
11. INDENNITA' TURNO; REPERIBILITA' ; RISCHIO; DISAGIO …….. .Pag. 22
12. SPECIFICHE RESPONSABILITA' ……. .Pag. 23
13. APPLICAZIONE NUOVA CLASSIFICAZIONE …….. . Pag. 24
14. SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE ……... .Pag. 26
15. NUCLEO DI VALUTAZIONE, ORARIO DI LAVORO, SICUREZZA ……. .Pag. 27
16. SERVIZIO MENSA …… Pag. 28
17. COPERTURA ASSICURATIVA ……Pag. 29
18. PATROCINIO LEGALE, PARI OPPORTUNITA' ……Pag. 30
19. NORME TRANSITORIE ED IMPEGNI TRA LE PARTI ……Pag. 31
20. ALLEGATI VERBALI DI CONCERTAZIONE ……Da Pag. 35 a Pag. 60

ART. 1
DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale è attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL AA.LL. 1998 - 2001, firmato in data 01.04.1999, dal CCNL sulla revisione della Classificazione del Personale, firmato il 31.03.1999 e dal D.lgs. 165/2001.

L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale di cui sopra è stipulato dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL AA.LL. 1998 – 2001 ed ha durata quadriennale.

Il presente C.C.D.I.A. non è in contrasto con vincoli risultanti dai CC.CC.NN. e non comporta oneri non previsti rispetto a quanto indicato nell'art. 4 comma 1, del C.C.N.L. 98 /2001, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5 e dall'art. 16 del C.C.N.L. 98/2001 (Risorse aggiuntive).

A tal fine saranno quantificate ed immediatamente assegnate ai relativi fondi, le risorse aggiuntive di cui al comma precedente, individuate con precisione nella scheda economica che fa parte integrante del presente C.C.D.I.

ART. 2
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale disciplina i rapporti tra l'Amminstrazione Comunale di Osini, ed i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato o indeterminato, tempo pieno o part-time, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica con effetto immediato.

2. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione dei CCNL , la parte pubblica e la parte sindacale attivano le procedure di raffreddamento dei conflitti inviando alla Delegazione Trattante Nazionale,in base all'art. 13 del CCNL 94/97 e dell'articolo 49 del D.Lgs 165/01, richiesta scritta con lettera raccomandata che deve contenere una descrizione compiuta dei fatti e degli elementi di diritto, inoltre essa deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi. L'eventuale accordo, delle parti che li hanno sottoscritti, stipulato con le procedure previste dall'art. 47 del D.Lgs 165/01, sostituisce la clausola o la controversia in questione nella vigenza contrattuale.

3. Su base aziendale, 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.

ART. 3
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001, ha durata quadriennale, come da Contratto Nazionale, ed è valido dal 01. Gennaio 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, in seguito al controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI, da parte dell'Organo di Revisione o dai Nuclei di Valutazione o dal Servizio di Controllo Interno, che deve avvenire entro 5 giorni dalla sua definizione da parte della Delegazione Trattante. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Il presente C.C.D.I. si attua nei 30 gg. successivi, ai sensi del C.C.N.L. 1998/2001.

3. Il presente C.C.D.I. è pubblicato all'albo pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti. Gli uffici e i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in C.C.D.I. senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il presente immediatamente esecutivo dopo la stipula.

4. Atti, decisioni, applicazioni e /o omissioni, adottati in difformità al presente contratto ed a quello nazionale, dovranno avere un peso negativo determinante per la valutazione della prestazione e della professionalità.

5. In prima applicazione, prima dell'adozione degli atti esecutivi su ogni singola previsione contrattuale integrativa, si attiveranno apposite riunioni della Delegazione Trattante per verificare la rispondenza di tali atti ai patti contrattuali.

6. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

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 C.C.D.I.

Per le verifiche sui singoli istituti di cui alle clausole successive, le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli istituti e, comunque, è effettuato un bilancio ad un anno dalla stipula del presente contratto, in una seduta formale di delegazione trattante.

Art4
NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le parti, preso atto e confermato l'accordo definito dalle parti, quale atto propedeutico circa la garanzia e la tutela dei servizi pubblici essenziali, in caso di esercizio del diritto di sciopero da parte degli uffici e dei servizi dell'ente, come riportato dal precedente accordo, tuttora vigente, rammentano che:

1. Vanno individuati e garantiti i servizi che già sono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non sono normalmente espletate;

2. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;

3. I servizi essenziali e di pronta reperibilità vanno garantiti anche durante i periodi di sciopero;

4. Sarà garantita un'obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;

5. Le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali vanno preventivamente individuate;

6. I nominativi dovranno essere comunicati dall'amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti Interessati 5 giorni prima dello sciopero. Questi ultimi possono chiedere, entro le successive 24 ore, di essere. Sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero.

7. I lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i Servizi Pubblici Essenziali hanno diritto alla retribuzione piena.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si rimanda alle norme del C.C.N.L.

ART.5
FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono che:

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti; per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, avviate con il processo di riforma dai provvedimenti "Bassanini", e far fronte ai necessari processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché al fine di favorire i nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dalla nuova classificazione del personale.

2. 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.

3. L'Amministrazione s'impegna a definire le risorse attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.

4. L'Amministrazione s'impegna ad avviare, attraverso un significativo intervento dei finanziamenti già esistenti, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale, finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.

5. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12.Marzo. 97 e dalla Legge Regionale 19, L'Amministrazione dovrà prevedere, ogni anno e per il quadriennio 1998 – 2001, almeno l'1 % della spesa complessiva del personale e il 20% del finanziamento Regionale.

6. Nel novembre di ogni anno, nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, l'Amministrazione dovrà individuare i corsi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte, ed approvare formalmente il Piano di Formazione proposto dai Responsabili dei servizi in conferenze di servizio, che sarà realizzato con le varie modalità, nell'anno successivo, da ogni settore. .In tale occasione saranno assegnate le risorse relative.

7. Le parti concordano sulla esigenza di valorizzare la locale scuola di Pubblica Amministrazione e la individuano fra i soggetti che potranno essere scelti per l'esecuzione dei processi formativi.

8. Nel piano relativo ai corsi per il personale va garantita pari opportunità a tutti i lavoratori **(**anche con criteri di rotazione); le parti concordano sulla necessità di favorire l'avvio di processi formativi di interesse generale nella forme previste dall'art. 23 comma 4 del CCNL. Per il perseguimento e l'applicazione della classificazione professionale del personale, le parti convengono sulla esigenza di avviare, attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.

9. 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.

10. Gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente sono acquisiti dall'ufficio del personale che provvede ad aggiornare il curriculum professionale, e costituirà ad ogni effetto titolo da valutare nella progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della nuova classificazione del personale.

11. In sede di prima applicazione del presente accordo dovrà essere redatto un piano annuale di formazione per la riqualificazione del personale a valere per gli anni 2000/2001,utilizzando a tal fine tutte le risorse finanziate dalla RAS con la L.R. n.19 negli anni 1999/2000, integrate dalle risorse stabilite nel comma 4° del presente articolo

12. Il programma dovrà prevedere almeno due livelli di formazione:

A) 1° livello, di tipo generale: dovrà essere promosso un corso di alfabetizzazione informatica, indirizzato a tutti i dipendenti;

B) 2° livello di tipo specialistico, la cui esecuzione è demandata al singolo settore: dovrà prevedere dei corsi specialistici attinenti alle materie ed agli obiettivi previsti nei PEG di settore.

ART.6
MATERIE E ISTITUTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (art. 4 CCNL)

Il presente contratto Collettivo Decentrato Integrativo regola le seguenti materie:

a) I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) I criteri generali relativi ai sistemi di' incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art 17, comma 2 lett. a);

c) Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei Compensi relativi alle finalità previste nell'art 17, comma 2, lettere e), f, g);

d) I programmi annuali e pluriennali delle attività dl formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) Le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

f) Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) Le pari Opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.28 del DPR 19 Novembre 1990, n. 333. Anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n.125 e da quanto previsto dall'art.19 delle code contrattuali del 14.09.2000;

h) I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. I 5, comma 1, lettera k);

i) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

l) Le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.Lgs 165/01;

m) I criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda altresì le materie previste dall'art.16, comma 1, del CCNL per la revisione del sistema di classificazione del personale:

1. Il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL sulla nuova classificazione;

2. Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL sulla nuova classificazione del personale.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, in accordo tra le parti, fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui alle lett. d), e), f) e m).

ART.7
INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CONFERIMENTO INCARICHI

Preso atto che l'Ente ha provveduto:

- A mettere in atto i principi di razionalizzazione previsti dal D.lgs. 165/01;

- A realizzare i principi generali di organizzazione, previsti dal D. Lgs 165/01;

- Ad applicare le disposizioni previste dagli art. 1, 2 del nuovo CCNL AA.LL. 1998 – 2001, firmato il 1 Aprile 1999, e gli artt. 1 e 7 del CCNL sulla Revisione della Classificazione Professionale, firmati il 31 Marzo 1999;

Vista la nota del 18 maggio 2000 con la quale si è provveduto a dare preventiva informazione, ai sindacati firmatari del contratto nazionale di comparto, della metodologia elaborata dal nucleo di valutazione per la metodologia delle posizioni organizzative;
Dato atto che sono decorsi i termini fissati per le eventuali richieste di concertazione senza che sia pervenuta alcuna richiesta in tal senso;
Vista la deliberazione G.C. 55 del 08.06.2000 con la quale vengono approvate le metodologie per la valutazione delle posizioni organizzative all'interno dell'Ente,
Vista la deliberazione G.C.n.69 del 14.07.2000 relativa alla determinazione del

peso delle posizioni organizzative dell'ente;
Vista la deliberazione G.C. n.70 in data 14.07.2000 con la quale è stato determinato il peso delle risorse ed è stato assegnato il valore economico alle aree;

SI CONCORDA ALTRESI' CHE:

Se il Comune si convenziona con altro Ente, per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai responsabili degli uffici o dei servizi che svolgano le funzioni dirigenziali si applica, per il periodo di svolgimento delle funzioni, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative e delle conseguente retribuzione di posizione e di risultato.

ART. 8
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

- Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D appartenente all'area delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

- Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

- L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L.10.000.000 ad un massimo di L.25.000.000 annui lordi per tredici mensilità applicando i criteri per la gradazione delle posizioni allegati al presente CCDI.

- L'importo della retribuzione dì risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa sarà corrisposta previa applicazione del sistema di valutazione della retribuzione di risultato allegato al presente CCDI.

GLI IMPORTI DA EROGARE SONO PERTANTO COSI' DISCIPLINATI:

POSIZIONE ORG. 1 :Cultura-Tributi £. 11.000.000 e per 13 mensilità di cui:

£.10.000.000 x la retribuzione di Posizione;

£. 1.000.000 x la retribuzione di Risultato

Si puntualizza che:

1. **Gli oneri relativi al pagamento di dette retribuzioni sono a carico del bilancio dell'Ente.**

2. **L'Amministrazione si impegna ad evitare ritardi nelle verifiche e negli adempimenti al fine di non causare danno patrimoniale ai dipendenti, rispetto a situazioni contrattuali incentivate. A tal fine si concorda che il nucleo di valutazione deve esprimere il giudizio sull'operato dei**

responsabili delle posizioni entro il 31 Gennaio di ogni anno. Qualora tale giudizio non sia espresso nei tempi stabiliti, gli eventuali interessi maturati per la tardiva liquidazione dell'indennità di risultato, sono a carico del nucleo di valutazione.

- **Si concorda infine che l'Ente deve garantire almeno l'incremento delle risorse finanziarie aggiuntive, da destinare alla contrattazione decentrata integrativa, previste dall'art.15, comma 1 lettera j (0.52% monte salari 97), dal comma 2 (1,2% monte salari 97), dall'art 16, comma 1 del CCNL 98-2001, e dall'art.48 comma 1, 2 e 3 delle code contrattuali del 14.09.2000 (2% monte salari 99 da utilizzare nell'anno 2000).**

ART.9
QUANTIFICAZIONE E CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Procedimento di applicazione

Per le risorse destinate allo straordinario nel 1999 si concorda che:

- Le stesse non siano superiori a quelle massime correttamente calcolate ai sensi dell'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL 6/7/1995;

- Il tetto massimo è dato dal prodotto, ridotto poi del 15**%,** tra le ore medie pro capite (max 70), la quota oraria di straordinario in vigore ad agosto 1993 e il numero di dipendenti in servizio alla stessa data;

- Dal 1.1.1999, comunque, le risorse disponibili per lo straordinario non possono essere superiori a quelle già destinate nell'anno 1998, detratte quelle riferite agli ex VII livelli cui sarà attribuita l'indennità di posizione organizzativa; le somme residue devono essere riportate all'interno del fondo di cui all'art.15 del CCNL;

- Il limite può essere superato solo per disponibilità derivanti da leggi o per fronteggiare eventi eccezionali (con risorse aggiuntive);

- Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;

- Le prestazioni di lavoro straordinario, anche eccedenti i predetti limiti, possono dar luogo, a domanda del dipendente, a riposo compensativo da usufruire nel mese successivo.

- Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere espletate solo se autorizzate, nei limiti concordati, dal Responsabile del Servizio della Struttura Organizzativa.

Le parti in apposita sessione individueranno le soluzioni per una stabile riduzione. I relativi risparmi andranno ad alimentare le risorse complessive disponibili per la contrattazione integrativa.

Dal 31.12.99 il limite massimo individuale è rideterminato in 180 ore e le risorse destinate allo straordinario sono ridotte del 3%. I risparmi derivanti dalla applicazione della presente riduzione confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Le risorse determinate debbono essere ripartite ed attribuite ai Settori o Strutture Organizzative all'interno dei rispettivi P.E.G. assegnati, con le seguenti modalità:

a) Il 60 % delle risorse ad ogni struttura organizzativa o settore in misura proporzionale al personale in servizio;

b) Il 40% in relazione alle caratteristiche del servizio da erogare, che comporta un documentabile inevitabile ricorso al lavoro straordinario, avendo stabilito l'impercorribilità di altre forme contrattuali.

Le parti si impegnano a verificare con cadenza trimestrale l'utilizzo corretto del lavoro straordinario e dei budget assegnati.

L'effettuazione dello straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del capo area, e dovrà essere debitamente motivata; all'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Il recupero, in luogo del pagamento, delle ore di straordinario è facoltà del dipendente; l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recupereranno ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Ai fini della progressiva e stabile riduzione del ricorso allo straordinario, la parte pubblica, in modo trasparente, si impegna a:

a) Effettuare le opportune rilevazioni dei carichi di lavoro attribuiti ai settori e ai singoli dipendenti, al fine di apportare gli opportuni correttivi per il loro riequilibrio;

b) Controllare trimestralmente il ricorso allo straordinario, attraverso la predisposizione di una scheda apposita.

Tutte le risorse previste e non utilizzate per l'anno corrente sono rese disponibili nell'esercizio successivo e dovranno confluire, a residuo, nel fondo per la produttività collettiva di risultato (art.15, lett.f); si precisa che il budget assegnato ad un'unità organizzativa e non utilizzato, sarà riassegnato alla stessa unità organizzativa che ha realizzato il risparmio.

Si concorda infine che le parti prendono atto delle nuove disposizioni concernenti il lavoro straordinario previste dall'art.38- 38bis e 39 delle code contrattuali del 14.09.2000 che di seguito si riportano:

Art.38
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico

- il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

   - Al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   - Al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   - Al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Art.38 bis
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.39
Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e SS. del CCNL del 31.3.1999. Tali risorse sono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999.

ART.10
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 15 CCNL AA.LL. 1998 – 2001) ANNO 1999

Le risorse da destinare all'attuazione della nuova classificazione del personale ed al miglioramento della produttività sono:

Tutte quelle previste dai fondi e dall'art.38 del CCNL 94/97 , ad esclusione di quelle relative allo straordinario, come indicato nella determina del Segretario Comunale n.35 del 20.11.2000 di costituzione del fondo e precisamente:.

- **Totale anno 1999 £. 51.375.069:**
- **Totale anno 2000 £. 84.843.192:**

ART.11 BIS
UTILIZZO DELLE RISORSE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(ART. 17 DEL CCNL AA.LL. 1998 – 2001)

Preliminarmente si precisa, come da norma contrattuale, che:

Tutte le quantità economiche delle risorse destinate alle diverse utilizzazioni sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa, con obbligo della firma tra le parti. (In presenza di atto unilaterale dell'Amministrazione o del Dirigente attivare l'art.28 della Legge 300/1970, in base agli artt. 63 e 64 del Dlg. 161/01, Titolo VI Giurisdizione).

SI STABILISCE CHE

Per gli anni 1999 e sino al 31 dicembre 2000 è necessario, per finanziare lo sviluppo orizzontale delle 4 Categorie, utilizzare le risorse aggiuntive dell'0,52%, dell'1,2% e del 2% previste dall'art.15 e 16 del CCNL 98-2001 e dall'art.48 delle code contrattuali del 14.09.2000, in quanto si ritiene prioritario valorizzare e riconoscere competenze e professionalità presenti all'interno dell'Ente, mortificate dall'appiattimento della carriera e gravate da continue competenze e deleghe, a seguito del processo di riforma in atto**.** Ciò consentirà di realizzare:

a) Una prima risposta per il soddisfacimento delle aspettative dei lavoratori;

b) L'elevazione della qualità dei servizi e delle prestazioni;

c) Una seria trasparenza nelle procedure, che si tradurranno nella visibilità del rapporto tra investimenti di risorse di risultati .

- **Le parti concordano che** le risorse di cui all'art. 15, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituiscono lo strumento principale del sistema di incentivazione per i lavoratori dipendenti, nonché formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa; per tali motivi le parti si impegnano ai fini della corretta ed equa gestione ed erogazione del salario accessorio

.

- Pertanto, per rendere efficace e partecipata la programmazione della spesa per la corresponsione del trattamento accessorio della retribuzione e dello sviluppo della carriera, le parti concordano di incontrarsi a cadenza annuale, in occasione della stesura da parte degli organi competenti del conto consuntivo, non oltre il 15 ottobre, e del bilancio preventivo, non oltre il 15 novembre, per stabilire congiuntamente le linee, gli indirizzi, gli obiettivi, e i risultati da conseguire in materia di politica del personale con criteri di priorità.

- Ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 14,15,16, del CCNL, le parti convengono che la quantificazione delle risorse debba avvenire non oltre il 15 dicembre di ogni anno, per l'anno successivo.

- Al Nucleo di Valutazione o di Controllo Interno è attribuita la competenza per il monitoraggio della spesa.

Si concorda un vincolo di carattere generale:

Come da espressa previsione contrattuale tutte le risorse quantificate ai sensi degli artt. 14, 15, 16, e non utilizzate nell'anno di riferimento, vanno riassegnate automaticamente nell'esercizio successivo per alimentare le risorse dell'art. 15.

Si prende atto che L'assegnazione del budget ad ogni settore, per l'applicazione delle varie disposizioni contrattuali, dovrà seguire le stesse procedure e i tempi di assegnazione dei PEG.

Utilizzo delle risorse

Si stabilisce che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate come specificato nella determina del Segretario Comunale n.35 del 20.11.2000 con la quale è stato costituito il fondo che è allegato al presente Contratto per costituirne parte integrante e sostanziale.

ART.12
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO

Premessa

Al fine di incentivare la produttività del lavoro è istituito un premio di produttività collettiva di risultato.

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Ente, che deve divenire un vera e propria azienda che produce servizi, per rispondere in tempi rapidi alle necessità dei cittadini utenti, coinvolgendo tutti i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.

Ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti **(fattore produttività)** e all'andamento generale dei servizi dell'Ente **(fattore redditività)** è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.

Determinazione della massa salariale erogabile

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di premio di risultato è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite ai singoli budget, assegnati a tutti i Settori o Strutture Organizzative.(Dal fondo di cui all'art.15 vanno detratte le somme destinate alla retribuzione delle indennità di turno , reperibilità e rischio; la somma residua sarà assegnata come budget a ciascun settore in base ai parametri stipendiali).

Fattore produttività

I progetti di produttività debbono assumere a riferimento i programmi, gli obiettivi e i risultati dei P.E.G., assegnati ad ogni Settore o Struttura Organizzativa in conferenza di servizio.

Questi ultimi possono sostanziarsi sia in aumenti di efficienza tecnica ed economica (connessi alla riduzione dei costi unitari e/o alla razionalizzazione dei processi interni all'Ente) sia in incrementi di qualità delle prestazioni rivolte all'utenza. Gli obiettivi/progetti potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze dell'Ente. L'ammontare complessivo del premio erogabile in funzione del fattore produttività, individuato con il sistema della parametrazione, è ripartito tra tutti i lavoratori dei settori o strutture organizzative, in base ai diversi programmi definiti.

Fattore redditività

La somma definita annualmente ai sensi del precedente 4° comma, ai fini della sua erogazione, sarà correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia (fattore produttività) nonché dell'andamento generale dei servizi offerti all'utenza, intendendosi per utenza , anche quella interne destinataria dei servizi prestati, (fattore redditività), predeterminando apposite percentuali

A tal fine, il concetto di redditività si identifica con gli indici di miglioramento dell'offerta dei servizi e il positivo soddisfacimento dei bisogni dell'utenza, rappresentativi dell'andamento generale dei servizi erogati dall'Ente registrati nell'anno cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente (anno o biennio o triennio).

Determinazione del premio correlato al fattore produttività

Le quote del premio massimo erogabile destinate al finanziamento dei singoli progetti saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati e raggiunti.

Le somme così determinate saranno ulteriormente ripartite fra i lavoratori che hanno concorso alla realizzazione del progetto tenendo conto dell'apporto individuale da ciascuno fornito.

Determinazione del premio correlato al fattore redditività

L'ammontare massimo complessivo di premio erogabile, 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.

Erogazione del complessivo premio di risultato

- Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di somma "una tantum", e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.

- Il premio, che va erogato annualmente o semestralmente, non assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso ed analogo titolo in sede aziendale (ai dipendenti possono essere riconosciuti ulteriori compensi di produttività derivanti dalla realizzazione di progetti finalizzati e speciali, finanziati da specifiche Leggi o da Progetti che producono economie di gestione) e dovrà essere collegato al livello professionale espresso nell'espletamento delle attività di competenza ed alla valutazione delle singole prestazioni, ivi comprese quelle di carattere professionale rese a favore dell'ente con esito positivo**,** tenendo conto dei criteri stabiliti per la valutazione della prestazione.

- A tal fine si concorda che, i Dirigenti o i Responsabili dei servizi dovranno esprimere la valutazione sulle prestazioni individuali e collettive, o sulla produttività collettiva di risultato, entro il 31 Gennaio dell'anno successivo;

LA DETERMINAZIONE E L'ASSEGNAZIONE DEL BUDGET DI CUI AL PUNTO 1 AVVIENE IN BASE AI SEGUENTI CRITERI:

a) Quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;

b) Parametrazione delle singole posizioni tenendo conto dei parametri sotto elencati:

A1 Parametro 116,97

A2 Parametro 120,97

A3 Parametro 126,00

A4 Parametro 131,00

B1 Parametro 128,65

B2 Parametro 134,01

B3 Parametro 144,09

B4 Parametro 148,53

B5 Parametro 154,00

B6 Parametro 160,00

C2 Parametro 165,71

C3 Parametro 174,00

C4 Parametro 185,00

D1 Parametro 190,71

D2 Parametro 199,71

D3 Parametro 232,67

D4 Parametro 250,00

D5 Parametro 270,00

c) Moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni qualifica 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.

c) Ottenuto Il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici dl ogni qualifica: da qui l'ammontare del fondo per ogni qualifica.

Dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diverse unità organizzative ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.

Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione in relazione al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in un'unica sessione ovvero con cadenza semestrale purché sia possibile la verifica parziale.

Con riguardo agli obiettivi posti sono stabiliti gli indicatori, con i relativi parametri di misurazione, ai quali correlare le percentuali di premio da erogare (rispetto all'ammontare massimo come appresso definito). In tale senso sono definiti:

a) La soglia minima di risultato, relativamente alla realizzazione dei progetti, al disotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione;

b) I criteri per la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti.

CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE:

Si concorda che gli elementi da prendere in considerazione per la valutazione della prestazione sono i seguenti:

Risultati quali-quantitativi conseguiti: 100%

Fattore relativo ai risultati quali/quantitativi:

- **00 PT. Risultati quali/quantitativi inesistenti, non valutabili ;**
- **40 PT. Risultati quali/quantitativi valutabili meno del 50% rispetto a quelli stabiliti;**
- **70 PT. Risultati apprezzabili ma non all'altezza degli obiettivi stabiliti;**
- **100 PT. : Risultati adeguati agli obiettivi in termini di qualità e quantità, gli eventuali scostamenti non incidono sugli obiettivi finali attesi.**

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

a) 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.

b) 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.

La previsione del premio massimo e della relativa liquidazione sarà riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previstisi; si concorda, inoltre, che:

1) **La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari settori o strutture organizzative, pertanto in sede di Conferenza di Servizio per la definizione del P.E.G., i Dirigenti o i Responsabili delle Strutture Organizzative, sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei progetti di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nel medesimo P.E.G.;**

2) Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale i Dirigenti o i Responsabili delle Strutture Organizzative comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato.

3) Ai fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, I Dirigenti o i Responsabili delle Strutture Organizzative, predispongono una scheda di valutazione sia per la prestazione di gruppo, sia per la prestazione individuale.

4) Le schede 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 conferisce incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.

5) E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al Nucleo Interno di Valutazione, o nel caso in cui nell'Ente sia prevista la figura del Direttore Generale, o di altro Responsabile facente funzioni, è ammesso il ricorso gerarchico con adeguamento del contenzioso.

6) La valutazione sulla prestazione resa, oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività, costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico-professionale, pertanto la scheda dicui al n.4 dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

ART.13
INDENNITA' TURNO – REPERIBILITA' – RISCHIO - MANEGGIO VALORI.

Le parti concordano che le prestazioni individuali di turno, reperibilità, rischio e maneggio valori daranno diritto alla corresponsione di specifiche indennità secondo la disciplina contrattuale vigente **(Code Contrattuali del 14.09.2000).**

Tempi di verifica

Si precisa che la ridefinizione e la regolamentazione dei succitati istituti è oggetto di trattativa nazionale che deve attuarsi entro il 30 aprile.

Tempi di liquidazione

Le indennità di turno, reperibilità, rischio e maneggio valori devono essere corrisposte in busta paga mensilmente.

ART.14
INDENNITA' DI DISAGIO

Al personale collocato nelle categorie A, B, C, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni di disagio, pericolo e danno particolarmente rilevanti quali :

a) Attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici;

b) Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per il quali non percepisce l'indennità di rischio;

c) Utilizzo di videoterminali o P.C.

d) Attività in sedi collocate fuori dal perimetro urbano;

e) Attività in orari differenziati non rientranti nel turno;

Le parti concordano che dal 01.01.99, i compensi per l'indennità di disagio sono erogati, nella seguente misura mensile: da un minimo di £. 30.000 ad un massimo di £. 100.000, e sono cumulabili con altre indennità o compensi.

ART.15

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIE B, C, D,

Preso atto della adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi e del procedimento amministrativo, le parti concordano che per livello di responsabilità si intende :

a) **Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;**
b) **Responsabilità del procedimento attribuita ai sensi della Legge 241;**
c) **Responsabilità con livelli di complessità e di autonomia, di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti;**

Le parti concordano che dal **01.01.99** 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, nella seguente misura annua : **da un minimo di £ 500.000 ad un massimo di £ 2.000.000** e sono cumulabili con altre indennità o compensi**.**
Per compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità delle suddette categorie le indennità sono fissate come in appresso specificato:
1) Cat. D e C £. 2.000.000annue.
2) Cat. B3 £. 1.500.000 annue

La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata dal Responsabile del servizio in base al grado e alla tipologia di responsabilità dal responsabile del servizio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il Dirigente o il responsabile del Servizio della Struttura Organizzativa deve comunicare preventivamente alle R.S.U. l'individuazione dei dipendenti ai quali è attribuita la responsabilità che dà diritto alla corresponsione della indennità, specificando i criteri di scelta e le cause di eventuale esclusione, dando in tal modo la certezza di attivare la concertazione.

RISORSE DESTINATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Le parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge 109, sono disciplinati da apposito regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione dell'incentivo di cui all'art.18, **comma 1**, allegato al presente Contratto per costituirne parte integrante e sostanziale.

PROCESSI DI MOBILITA'

Per quanto attiene l'incentivazione per i processi di mobilità, trasferimento attività e decentramento compiti e funzioni, si concorda che debbono essere erogati compensi una tantum in misura non superiore a sei mensilità.

TEMPI DI VERIFICA

Le parti concordano che non sono ammessi atti unilaterali e che ogni sei mesi (Giugno–Dicembre) si tenga apposita sessione trattante, per le verifiche opportune.

ART. 16
APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Preso atto :

1) Che l'Ente ha recepito il D.Leg. 267/01 e il D. Leg. 165/01;

2) Che deve effettuare le opportune modificazioni ed integrazioni al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla dotazione organica, al regolamento sugli accessi, per le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali;

3) Dell'accordo sulla formazione professionale;

4) Che l'Ente ha provveduto ad applicare le procedure del L.E.D., ed a chiudere i concorsi interni;

Visto il Nuovo CCNL sulla Revisione della Classificazione del Personale del 31.03.99 i cui obiettivi primari e le linee direttrici sono :

1) Il miglioramento della funzionalità degli uffici;
2) L'accrescimento dell'efficacia ed efficienza della azione amministrativa;
3) Il riconoscimento della professionalità e della qualità della prestazione lavorativa;

Stabilito che:

- **Le somme necessarie alla progressione economica all'interno delle categorie sono reperite e garantite dall'incremento aggiuntivo delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa previste dall'art.15, comma 1 lettera j (0.52% monte salari 97), dal comma 2 (1,2% monte salari 97), dall'art 16, comma 1 del CCNL 98-2001, e dall'art.48 comma 1, 2 e 3 delle code contrattuali del 14.09.2000 (2% monte salari 99).**

- **Per gli anni 01.01.1999 sino al 31.12.2000, è stato costituito apposito fondo per la progressione professionale come risulta dalla citata determina di costituzione del fondo.**

ART.17
PROFILI PROFESSIONALI NON INDIVIDUATI NELL'ALLEGATO A AL CCNL SULLA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano che qualora siano accertati profili professionali non individuati nell'allegato "A" del CCNL sulla classificazione, in apposita

contrattazione di concertazione saranno definiti i criteri di analogia per l'inquadramento nelle diverse categorie.

REVISIONE DELLE MANSIONI DEL PERSONALE GIA' DIPENDENTE

Le parti concordano l'opportunità di valutare e rivedere, in sede di contrattazione di concertazione, le mansioni del personale, per evitare l'utilizzo improprio e dequalificante del lavoratore.

MANSIONI SUPERIORI

Le parti concordano che per tale materia si applica la disciplina prevista dall'art. 52 del D.Lgs. 165/01 e successive modificazione ed integrazioni e dall'art.8 delle code contrattuali del 4.09.2000.

ART.18
PERCORSI INTERNI ALLE CATEGORIE
(Progressione orizzontale)

Le parti dispongono con carattere vincolante che l'attuazione delle procedure per lo sviluppo orizzontale avranno inizio a far data dallo **01.04.99 , 01.01.00, 01.11.00.**
E' prevista per tutto il personale dipendente, a far data dallo 01.04.1999 una progressione economica orizzontale ad esclusione della categoria D.

Allegano al presente contratto Il verbale di concertazione contenente i :

1) **Criteri e le modalità per le selezioni articolate delle diverse categorie A-B-C-D;**

2) **Le risorse da destinare ai percorsi nelle categorie;**

3) **I tempi e le priorità di applicazione;**

4) **I tempi di verifica dell'accordo.**

SI PRECISA che in base all'art. 12 comma 3 del CCNL sulla classificazione, fino al 2001 la progressione orizzontale per il personale delle categorie B1 e D1 può svilupparsi fino ai valori B4 e D3;

ART.18 Bis
PASSAGGI FRA CATEGORIE
(Sviluppo Verticale)

Si precisa che il costo dello sviluppo verticale nelle 4 Categorie deve gravare sul Bilancio Ordinario e non sulle risorse dell'art.15 del CCNL 98 - 2001.

Le parti concordano di definire in apposita sessione di contrattazione di concertazione percorsi certi per la definizione :

1) **Dei posti nella dotazione organica e nel piano triennale per l'occupazione riservati al personale interno;**

2) Criteri per il passaggio;

3) Modalità di selezione;

4) Tempi e priorità di applicazione;

5) Tempi di verifica dell'accordo.

Si da atto che i concorsi interni sono ammessi per ogni passaggio di categoria; inoltre il passaggio alle posizioni B3 e D3 avviene con selezione interna, aperta solo alle posizioni B1 e D1; Quanto ai livelli più alti, non vi sono più dubbi sulla possibilità che i dipendenti di categoria C ricoprano mediante selezione interna il posto apicale vacante nella categoria D, previa verifica della professionalità e dell'attitudine necessaria.

PASSAGGI PER LE POSIZIONI B3 E D3

Le parti concordano di definire in apposita sessione di contrattazione di concertazione, i criteri e le priorità per i passaggi in analogia ai passaggi fra le categorie, tenendo conto anche della dichiarazione congiunta n.5 delle code contrattuali.

ART. 19
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 6 CCNL CLASSIFICAZIONE)

I criteri ai quali dovrà uniformarsi il sistema di valutazione sono:

Quelli contenuti nell'allegato relativo ai criteri di valutazione;
Informazione alla RSU;
Tempi e modi di informazione alla RSU sui risultati del sistema di valutazione**;**

Percorsi di garanzia per i lavoratori :

1. Le schede 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 conferisce incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.

2. E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al Nucleo Interno di Valutazione, o nel caso in cui nell'Ente sia prevista la figura del Direttore Generale, o di altro Responsabile facente funzioni, è ammesso il ricorso gerarchico con adeguamento del contenzioso.

3. La valutazione sulla prestazione resa, costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico-professionale,

ART.20
ISTITUZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
O SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO

Le parti prendono atto dell'istituzione del Nucleo di Valutazione e Servizio di Controllo Interno uniformandosi a quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs 165/01 e sue modificazioni e/o integrazioni.

ART. 21
ORARIO DI LAVORO

Le parti concordano, di dare piena attuazione alle disposizioni previste dall'art. 22 del CCNL 98/2001, e di definire in apposita sessione di contrattazione di concertazione:

I percorsi di contrattazione sull'orario di lavoro con riferimento all'applicazione della riduzione per le figure previste;
Articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;

Nota a verbale

Le parti concordano altresì che nelle more della definizione dei criteri di cui sopra, non si potrà adottare da parte dell'Amministrazione, del Dirigente o del Responsabile della Struttura Organizzativa atti di riorganizzazione o ordini servizio sull'orario in modo unilaterale.

ART. 22
LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le parti concordano che l'informazione e la concertazione prevista oltre che nei confronti delle R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del contratto sia inviata anche ai R.L.S.

Concordano altresì che in sede di contrattazione di concertazione si dovranno definire le seguenti materie:

1) L'applicazione delle disposizione previste nel D.lgs 626/94 e D.Lgs 165/01;

2) Valutazione dei rischi, nonché individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione dell'ente e dell'unità produttiva;

3) Designazione degli addetti al servizio di prevenzione incendio, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori;

4) Organizzazione della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;

5) Valutazione dei rischi e le misure di prevenzione inerenti sostanze e preparati pericolosi, macchine, impianti, organizzazione ed ambienti di lavoro, infortuni e malattie professionali;

6) Informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

7) Convenzione con le strutture del Servizio Sanitario Nazionale;

8)Tempi di attuazione delle misure di prevenzione, e di istituzione del libretto sanitario.

ART. 23
SERVIZIO MENSA

Le parti concordano di istituire, secondo le modalità e i criteri previsti dall'art.45 e 46 delle code contrattuali, il servizio mensa a favore dei dipendenti.

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo parti ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

6. **In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.**

(Buono pasto)

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.

3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

1 1.)Per poter usufruire del diritto alla mensa il dipendente deve essere effettivamente in servizio;

2 Non potrà usufruire del diritto alla mensa il personale che effettua orario unico, salvo i casi di rientro pomeridiano;

3 Il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio;

4 Il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari a 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi; oppure un corrispettivo sempre pari a 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, qualora la mensa sia gestita direttamente dall'Ente;

5 E' esclusa qualsiasi forma di monetizzazione indennizzante;

6 Il servizio mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed il tempo necessario è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio;

ART. 24
COPERTURA ASSICURATIVA

LE PARTI VISTO L'ART. 43 DELLE CODE CONTRATTUALI CONCORDANO CHE:

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10,comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

ART. 25
PATROCINIO LEGALE

Le parti prendono atto delle nuove disposizioni contenute nell'art.28 delle Code Contrattuali del 14.09.2000.

ART. 26
PARI OPPORTUNITÀ

1. **Le Parti**, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge 9.12.1977 n. 903 sulla parità tra uomo e donna, **prendono atto** delle disposizioni particolari sulle pari opportunità introdotte dalle Code Contrattuali del 14.09.2000, all'art.19 e della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni comunitarie, dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 e degli obblighi che essa pone a carico dell'Ente, con particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'art. 9 della legge medesima; tale rapporto va trasmesso alle R.S.U. ed alle corrispondenti strutture territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.

2. Ferme restando le competenze istituzionali del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e dei Consiglieri di parità nonché la possibilità per l'Ente di promuovere le iniziative previste dall'art.2 della legge n. 125/1991;

Le parti ritengono opportuno

- Coinvolgere gli altri Enti Locali della Provincia di Nuoro e le OO.SS. Provinciali per promuovere insieme le necessarie iniziative che favoriscano l'istituzione di una Commissione Provinciale Permanente, sul tema dell'occupazione femminile e della realizzazione delle pari opportunità in tutti gli Enti, che avranno il compito di promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al comma precedente, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione degli Enti del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera intervenendo laddove si siano verificate criticità e sulla eventuale realizzazione nelle singole Amministrazioni, di programmi di azioni positive;

CONCORDANO CHE

- La Commissione Provinciale Permanente può provvedere anche ad individuare direttamente progetti di azioni positive da proporre all'Amministrazione;

- L'Amministrazione si impegna a favorire, nelle forme ritenute più opportune, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori sui temi del lavoro femminile nell'Ente e sui programmi di azioni positive in corso o in fase di progettazione.

- In materia di orario di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono accedere, anche con priorità, alle richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentati dalle lavoratrici per comprovate esigenze familiari.

- Nell'ambito delle finalità generali di cui alla legge n. 125/91, sono considerate mancanze disciplinarmente rilevanti, sanzionabili in relazione alla rispettiva gravità, in base alle norme previste dal CCNL, i comportamenti comunque finalizzati per i quali si accerti il contenuto di lesione della dignità e libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

ART. 27
NORME TRANSITORIE - IMPEGNI TRA LE PARTI
DICHIARAZIONI CONGIUNTE

NORME TRANSITORIE

IMPEGNI TRA LE PARTI

1. **Le parti si impegnano, entro 30 giorni, ad applicare e negoziare le nuove discipline contenute nelle code contrattuali del 14.09.2000**

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano in sede di confronto, una volta avvenuta l'intesa prevista dall'art.16 del CCNL di Lavoro 98/2001 e dall'art.48 delle code contrattuali, ad analizzare le possibilità di integrazione delle risorse dell'art. 15;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che nell'ambito delle iniziative per l'individuazione e collocazione dei profili professionali, in sede di attuazione della disciplina sul Nuovo Sistema di Classificazione del Personale, devono essere espressamente definiti e valorizzati quelli destinati allo svolgimento delle attività della Amministrazione nei confronti dei cittadini;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano di dare piena applicazione alle selezioni riferite al 31.12.98 per l'attribuzione dell'istituto del L.E.D. entro 30 giorni dalla adozione del presente Contratto Integrativo Decentrato. Si precisa che i Vigili Urbani concorrono, per la selezione dell'anno 1999, a formare il contingente numerico della ex 6^ qualifica funzionale, individuato al 31.12.1998.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Le parti concordano che per le eventuali controversie relative ai rapporti di lavoro, all'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione degli accordi collettivi, di cui agli art. 68 e 68 bis del D.Lgs 29/93, debbano essere esperiti tutti i tentativi possibili di conciliazione, al fine di prevenire il ricorso al collegio di conciliazione previsto dall'art. 69 e 69 bis D.Lgs 29/93.Al riguardo l'Amministrazione si impegna alla nomina in tempi rapidi, di un Collegio Arbitrale, che sarà individuato previa contrattazione di concertazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano ad affrontare , una volta raggiunto l'accordo definitivo in sede ARAN, la complessa tematica dei Fondi Pensione, del TFR e dei Mestieri Usuranti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano a definire, VISTA l'approvazione definitiva della specifica Legge, in apposita contrattazione di concertazione, una regolamentazione sui Congedi Parentali.

VERBALE DI ACCORDO

LE PARTI DATA LETTURA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE DICHIARANO DI APPROVARLO E SOTTOSCRIVERLO IN OGNI SUA PARTE OBBLIGANDOSI AL PIENO RISPETTO DI QUANTO STIPULATO.

LETTO FIRMATO SOTTOSCRITTO

PARTE PUBBLICA PARTE SINDACALE

F.to Giglio Luigi

F.to Cannas Alberto

F.to Murgia M. Chiara

COPIA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE VIENE TRASMESSO:

1) **ALL'A.R.A.N. - (PER LEGGE ENTRO 5 GIORNI);**
2) **AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI O SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO;**
3) **AL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO;**
4) **AI DIRIGENTI O AI RESPONSABILI DI STRUTTURE ORGANIZZATIVE;**
5) **ALLE OO.SS. TERRITORIALI O PROVINCIALI, FIRMATARIE DEL CCNL;**
6) **ALLE RSU;**
7) **AI COMPONENTI DELLA LA GIUNTA E DEL CONSIGLIO;**
8) **AL DIRETTORE GENERALE;**
9) **A TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI;**

Lì 20/08/2001

ALLEGATI:

1.) **Deliberazione G.C. del 08.06.2000 n.55**
"Approvazione metodologieper la valutazione delle posizioni organizzative istituite all'interno dell'Ente."

2.) **Deliberazione G.C. del 14.07.2000 n.69;**
"Determinazione peso posizioni organizzative.

3.) **Deliberazione G.C. del 14.07.2000 n.70;**
"Determinazione del peso delle risorse e assegnazione valore economico delle aree"

4.) **Deliberazione G.C. del 27.09.2000 n. 84**
"Approvazione Metodologie per la valutazione delle prestazioni"

5.) **Determinazione n. 35 del 20.11.2000**
"Costituzione Fondo"

6.) **Tabella indennità al personale dipendente.**

ALLEGATO N. 1

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

C O M U N E D I .....

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. ..... DEL .....

OGGETTO: Costituzione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

L'anno duemila, il giorno ... del mese di giugno, in ... e nella Casa Comunale, convocata ai sensi di legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone del Sindaco Presidente Sig.a ....., e Assessori Sigg.ri: ...., ...

Assiste alla seduta il sottoscritto Segretario Dr. .....

LA GIUNTA

Premesso che questo Comune, avente una popolazione residente di N. .. abitanti, è privo di posizioni dirigenziali;

Che, in applicazione dell'art. 51, comma 3ter, della Legge N. 142 del 08.06.1990 e successive modifiche ed integrazioni, il Sindaco, con separati provvedimenti in data ....., riconfermati con Decreto N. 6 del ..., attribuiva ai seguenti Capi Area le funzioni di cui al comma 3 di detto art 51:

- Dr.ssa ..... Istruttore Direttivo contabile, inquadrata nella Cat. D, Responsabile dell'Area Finanziaria;

- la Dr.ssa ……, Istruttore Direttivo amministrativo, inquadrata nella Cat. D, Responsabile dell'Area Amministrativa;

- il Rag. ……., Istruttore Direttivo di Vigilanza, inquadrato nella Cat. D, Responsabile dell'Area Polizia Municipale;

- la Dott.ssa ……, Assistente Sociale, inquadrata nella Cat. D, Responsabile dell'Area Socio Assistenziale e Culturale;

- Il Dr. ……., Istruttore Direttivo, inquadrato nella Cat. D, Responsabile dell'Area Turismo ed Attività Produttive;

- l'Ing. ……., Istruttore Direttivo Tecnico, inquadrato nella Cat. D, Responsabile dell'Area Tecnica – Manutentiva.

Viste le proprie deliberazioni in data odierna, N. …, approvazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8, comma 1, e 11 del C.C.N.L., e N. 174 di approvazione dei criteri generali per la disciplina del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati;

Visto l'art. 11, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. 31.03.1999, nonché l'art. 17, comma 2, lett. a), del C.C.N.L. 01.04.1999, che consente ai Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgono della facoltà di cui all'art. 51, comma 3bis, della L. 142/1990, introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, di costituire il fondo per corrispondere le retribuzioni di posizione;

Atteso che, con verbale in data ……., la delegazione trattante ha concordato l'ammontare del fondo da destinare alla retribuzione e di posizione e di risultato nell'importo complessivo di £ ……;

Dato atto che l'importo del fondo di cui trattasi è finanziato, con risorse proprie dell'ente, preventivamente destinate in sede di approvazione del bilancio di previsione a tale istituto contrattuale, in conformità al combinato disposto dell'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 e dell'art. 17, comma 2, lett. c), del C.C.N.L. 01.04.1999;

Visto il D. Lgs. N. 29 del 03.02.1993, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgvo 25.02.1995, N. 77, e successive modifiche ed integrazioni;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali sottoscritti il 31.03.1999 ed il 01.04.1999;

Visto il bilancio di previsione 2000;

Vista l'attestazione di copertura finanziaria e l'avvenuta annotazione contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 55, 5° comma, della Legge 142/1990;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi dell'art. 53, 1° comma, della Legge 08.06.1990, N. 142;

UNANIME DELIBERA

- Di recepire, in ogni sua parte, il verbale della delegazione trattante sottoscritto in data ..... che, sotto la lettera "A", è allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, concernente la quantificazione del fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina degli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. 31.03.1999;

- di costituire il fondo di cui trattasi nell'importo complessivo di £ ..... in ragione annua, di cui £ ..... per retribuzione di risultato;

- di provvedere con atto separato alla variazione di bilancio per complessive £ .....;

- di dare atto che l'importo di cui al precedente punto 2) è interamente finanziato con mezzi propri e trova copertura nell'ambito delle risorse finanziarie regolarmente previste nel bilancio di previsione dell'esercizio in corso, definitivamente approvato, in conformità al combinato disposto dell'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 e dell'art. 17, comma 2, lettera c), del C.C.N.L. 01.04.1999, con imputazione all'intervento 1 dei seguenti servizi: per £ .....servizio 102 (ex cap. 60), per £ ..... servizio 103 (ex cap. 60), per £ ..... servizio 106 (ex cap. 370), per £ ..... servizio 103 (ex cap. 580) e per £ ..... servizio 701 (ex cap. 1657);

- di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa la liquidazione del trattamento economico;

- di trasmettere la presente alle Organizzazioni Sindacali Aziendali e Territoriali e alle R.S.U., per la dovuta informazione;

- di dare atto che sono stati espressi gli allegati pareri favorevoli, ai sensi della Legge 142/90.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO IL SEGRETARIO COMUNALE

C O M U N E D I

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. ……DEL ……..

OGGETTO: Integrazione deliberazione G.M. N. …….. "Approvazione criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8, comma 1, e 11 del C.C.N.L. 1999/2001"

L'anno duemila, il giorno … del mese di ….., in ……. e nella Casa Comunale, convocata ai sensi di legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone del Sindaco Presidente sig.a ……, e Assessori sigg.ri: ……., …….

Assiste alla seduta il sottoscritto Segretario Dr. …….

LA GIUNTA

Premesso che, con proprio provvedimento N. ……. del ……., sono stati approvati i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8, comma 1, e 11, del C.C.N.L. 1999/2001;

Atteso che i compiti assegnati a ciascun Capo Area sono stati ritenuti, in sede di delegazione trattante, di identico rilievo, per cui la retribuzione di posizione per gli incarichi dell'area delle posizioni organizzative è stata determionata in misura eguale;

Verificato che, nel su richiamato provvedimento, non è stato indicato, se non in termini percentuali, l'importo dell'indennità di risultato e ritenuto, invece, necessario definire lo stesso nell'importo massimo dovuto;

Ritenuto opportuno integrare in tal senso la suddetta deliberazione;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi dell'art. 53, 1° comma, della Legge 8.6.1990, N. 142;

Unanime

DELIBERA

- di integrare, per le motivazioni espresse, la deliberazione G.M. N..... del ...., avente ad oggetto "Approvazione criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8, comma 1, e 11, del C.C.N.L. 1999/2001", nel modo seguente:

Posiz. Organizzative	Indennità di Posizione	Indennità di Risultato
Area Finanziaria	**13.000.000**	**3.500.000**
Area Amministrativa	**13.000.000**	**3.500.000**
Area Tecnica	**13.000.000**	**3.500.000**
Area di Vigilanza	**13.000.000**	**3.500.000**
Area Socio - Culturale	**13.000.000**	**3.500.000**
Area Tur. Attività Pro.ve	**13.000.000**	**3.500.000**

- di mantenere invariato quant'altro stabilito nel richiamato provvedimento;

- di dare atto che sono stati espressi gli allegati pareri favorevoli, ai sensi dell'art. 53 della L. 142/90;

- di rendere la presente, con separata votazione unanime, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 47, 3° comma, della Legge 142/1990.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO IL SEGRETARIO COMUNALE

C O M U N E D I _____--
PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. _____ DEL _____

OGGETTO: Approvazione criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8, comma 1, e 11 del C.C.N.L.

L'anno duemila, il giorno _____ del mese di _____, in _____ e nella Casa Comunale, convocata ai sensi di legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone del Sindaco Presidente sig.a _____, e Assessori sigg.ri:_____, _____,

Assiste alla seduta il sottoscritto Segretario Dr. _____

LA GIUNTA

Visto il D. Lgvo N. 29 del 03.02.1993, e successive modificazioni ed integrazioni;

Atteso che sono stati attuati i principi di razionalizzazione previsti dalla citata norma, previsti in particolare dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal Titolo II, Capo II;

Vista la propria deliberazione N. _____del _____, con la quale è stato istituito il nucleo di valutazione;

Vista la propria deliberazione N. _____ del _____, con la quale è stato approvato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, allegato al quale sono la dotazione organica del Comune e la determinazione delle strutture organizzative del Comune, con l'individuazione degli incarichi di vertice, individuando le seguenti Aree: Amministrativa - Finanziaria - Tecnica - di Vigilanza - Socio Assistenziale e Culturale - Turismo e Attività Produttive;

Visto che in data 31 marzo è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro, che ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, e che in data 01.04.1999 è stato stipulato il C.C.N.L. valido per la parte normativa per il quadriennio 01.04.1998/31.12.2001 e per la parte economica per il biennio 01.01.1998/31.12.1999;

Vista la propria deliberazione N. _____del _____, successivamente rettificata con atto G.M. N. _____ del _____, con le quali si è provveduto a riclassificare il personale dipendente nelle nuove categorie contrattuali previste dal vigente ordinamento del personale, provvedendo a ridefinire, corrispondentemente, la dotazione organica comunale;

Considerato che gli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. in data 31.03.1999, consentono di conferire incarichi per le posizioni di organizzazione ai dipendenti che, ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L., con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato, svolgano:

a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlata a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o iscrizione in albi professionali;

c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

Atteso che in questo Comune, privo di posizioni dirigenziali, i dipendenti apicali di cat. "D" incaricati delle funzioni di responsabilità di servizio dal Sindaco, svolgono le funzioni di cui sopra in conformità agli indirizzi stabiliti dal già citato Regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

Ritenuto, pertanto, di istituire l'area delle posizioni organizzative;

Atteso che, ai sensi dell'art. 9, comma 1, gli incarichi in argomento possono essere conferiti previa determinazione di criteri generali;

Ritenuto di fissare i seguenti criteri:

a) collocamento in posizione apicale nell'ambito della dotazione organica e delle strutture organizzative dell'Ente;

b) previo conferimento dell'incarico, con formale provvedimento da parte del Sindaco, di Responsabile del Servizio;

c) effettivo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 8, comma 1, del C.C.N.L. in data 31.03.1999, con funzioni di responsabilità del procedimento, comportanti anche la competenza all'adozione del provvedimento finale;

d) realizzazione e gestione di progetti amministrativi innovativi o, comunque, comportanti attività e relazioni con uffici interni ed esterni, in posizione di coordinamento, ulteriori e diverse da quelle ordinariamente di competenza della struttura;

Visto l'allegato documento relativo ai criteri per la definizione dei valori economici delle posizioni organizzative, ai fini del conferimento della retribuzione di posizione e di risultato spettante agli incaricati, ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. in data 31.03.1999;

Visto che, per far fronte alle spese per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, il Comune attinge a risorse proprie, individuate in bilancio all'intervento 1dei servizi 102 e 103 (ex Cap. 60), 106 (ex cap. 370), 701 (ex cap. 1657) e 103 (ex cap. 580);

Preso atto che, sulla base dei criteri generali di cui alla presente deliberazione, l'affidamento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative sarà effettuato con atto scritto e motivato da parte del Sindaco;

Vista l'attestazione di copertura finanziaria e l'avvenuta annotazione contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 55, 5° comma, della Legge 142/1990;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi dell'art. 53, 1° comma, della Legge 08.06.1990, N. 142;

UNANIME

DELIBERA

- Di approvare i criteri generali per il conferimento delle posizioni di organizzazione, come dall'allegato accordo decentrato di concertazione stilato in data 13.06.2000 dalla Delegazione di parte pubblica e dalle rappresentanze sindacali unitarie aziendali e le OO.SS. territoriali; l'accordo ed i contenuti fanno parte integrante e sostanziale del presente atto;

- di costituire, per le motivazioni espresse, le seguenti posizioni organizzative:

1) Area Amministrativa Dr.ssa ..... inquadrata nella Cat. D

2) Area Contabile Dr.ssa ..... inquadrata nella Cat. D

3) Area Tecnica Ing. ..... inquadrato nella Cat. D

4) Area di Vigilanza Rag. ..... inquadrato nella Cat. D

5) Area Socio Culturale Dr.ssa .... inquadrata nella Cat. D

6) Area Turismo e Attività Produttive Dr. ..... inquadrato nella Cat. D

- di demandare al Sindaco il compito di conferire l'incarico con apposito atto scritto e motivato, nel rispetto dei criteri stabiliti nel presente provvedimento, che sono presupposto di legittimità e di merito per il conferimento degli incarichi;

- di stabilire in £ 13.000.000 annue, da erogarsi per 13 mensilità, decorrenti dal 01.01.2000, l'indennità di posizione, fatta eccezione per i neo assunti, la cui decorrenza è fissata dalla data di conferimento dell'incarico da parte del Sindaco; L'indennità di risultato è determinata, come da contratto, da un minimo del 10% ad un massimo del 25% sull'importo dell'indennità di posizione, in £. 3.500.000.

- di dare atto che l'erogazione dell'indennità di posizione seguirà le stesse procedure di pagamento delle retribuzioni stipendiali;

- di approvare l'allegato schema di contratto per il conferimento delle posizioni organizzative;

- di dare atto che il relativo impegno di spesa sarà assunto con atto separato;

- di dare atto che sono stati espressi gli allegati pareri favorevoli, ai sensi della Legge 142/90.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO IL SEGRETARIO COMUNALE

C O M U N E D I O S I N I
Provincia di Nuoro

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno 2001, addì 20 del mese di agosto, alle ore 10,00, presso la Sala Giunta del Comune, dietro regolare convocazione, sono comparsi i sigg.ri:

Per la parte pubblica:

Dr. Murgia Maria Chiara — Segretario Comunale – Presidente

Sig. Giglio Luigi — Responsabile del Servizio

La rappresentanza sindacale:

Sig. Cannas Alberto — R.S.U. C.G.I.L.

LA COMMISSIONE

Constatata la presenza dei Responsabili d'Area, della rappresentanza Sindacale territoriale CGIL e CISL, delle R.S.U., e del Segretario Comunale Dr. _____, il Presidente dichiara aperta la seduta e si procede alla redazione del seguente accordo.

LE PARTI

Visto il D. Lgs. N. 29/1993 e successive modifiche ed integrazioni;

Atteso che sono stati attuati i principi di razionalizzazione previsti dalla citata normativa ed in particolare quelli contenuti dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal Tit. 2°, cm. 2°; Dato atto che, con atto G.M. N. _____ del _____, è stato costituito il Nucleo di Valutazione;

Vista la deliberazione G.M. N._____ del _____, con la quale è stato approvato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, allegato al quale sono la dotazione organica del Comune e la determinazione delle strutture organizzative con l'individuazione degli incarichi di vertice;

Visto che in data 31.03.1999 è stato stipulato il C.C.N.L. del personale degli EE.LL. e che in data 01.04.1999 è stato stipulato il C.C.N.L. valido per la parte normativa per il quadriennio 1998/2001 e per la parte economica per il biennio 1998/99;

Vista la deliberazione G.M. N. _____ del _____, successivamente rettificata con atto G.M. N. _____, con la quale si è provveduto a ridefinire la pianta organica dell'Ente a seguito della riclassificazione del personale dipendente nelle nuove categorie contrattuali;

Considerato che gli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. consentono di definire incarichi per posizioni di organizzazione ai dipendenti che, ai sensi dell'art. 8 del citato contratto, con assunzione diretta ed elevata di responsabilità di prodotto e risultato, svolgono:

- funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o Scuole universitarie e/o all'iscrizione in albi professionali;

- attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

Atteso che in questo Comune, privo di posizioni dirigenziali, i dipendenti apicali di Cat. "D" incaricati delle funzioni di responsabile di servizio dal Sindaco, svolgono le funzioni di cui sopra nelle materie indicate dalle deliberazioni G.M. N. ____ del _____ e N. _____ ed in conformità agli indirizzi stabiliti dal già citato Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi;

Atteso che, ai sensi dei già citati artt. 8, 9, 10, 11 e 16 del C.C.N.L. 01.04.1999, in sede di concertazione, devono essere stabiliti preliminarmente i seguenti criteri:

- valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;

- criteri generali per il conferimento degli incarichi, stabilendo la natura dell'incarico, la sua durata, la retribuzione, l'orario di lavoro;

- criteri di valutazione;

- revoca;

Per quanto sopra espresso,

CONCORDANO I SEGUENTI PUNTI

Valutazione posizioni organizzative e gradazione delle funzioni

Presa in considerazione la struttura organizzative dell'Ente, così come scaturita dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dalle deliberazioni G.M. N. _____ del _____ e _____, si propone l'istituzione di N. **6** posizioni organizzative così come di seguito elencate e giustificate dall'elenco allegato al presente verbale, di cui forma parte integrante e sostanziale, ottenendo una omogenea attribuzione di carico, di funzioni e di responsabilità tale da rendere, in questa fase e fino a nuove modifiche, le varie posizioni uguali:

Area N. 1 – Amministrativa

Si caratterizza per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea. Opera in piena autonomia gestionale ed operativa. Sono coordinati dal Responsabile dell'Area i seguenti settori: Affari generali (assicura le funzioni necessarie per le attività degli

organi istituzionali del Comune) - Settore Personale (amministrazione e gestione giuridica) - Legale - Pubblica Istruzione.

Area N. 2 - Finanziaria Contabile

Si caratterizza per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea. Opera in piena autonomia gestionale ed operativa. Compete a tale area lo studio della normativa di interesse economico, finanziario e contabile, la cura della programmazione finanziaria, la predisposizione del bilancio previsionale annuale e pluriennale, della relazione previsionale e programmatica, del conto consuntivo, della gestione delle entrate e delle spese, dei mutui e degli investimenti. Provvede all'emissione dei mandati di pagamento e delle reversali d'incasso, all'espletamento degli obblighi fiscali, controlla la gestione della tesoreria e l'attività degli agenti contabili, esercita il servizio ispettivo contabile su tutti gli uffici . Gestisce tutte le operazioni di accertamento, valutazione, revisione e controllo dei tributi e delle entrate patrimoniali.

Area N. 3 - Tecnica

Si caratterizza per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea. Opera in piena autonomia gestionale ed operativa. Compete a tale area la gestione dei lavori pubblici, espropri, urbanistica, edilizia privata, territorio e tutela dell'ambiente, servizi cimiteriali, idrici, fognari, rifiuti, consumi energetici ed utenze telefoniche. Predispone e cura i programmi di manutenzione ordinaria e straordinaria sugli immobili comunali.

Area N. 4 - Vigilanza

Si caratterizza per lo svolgimento di attività di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza. Opera in piena autonomia gestionale ed operativa. Comprende attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia locale, urbana, ittica, floro-faunistica, venatoria, rurale, silvo-pastorale e di ambiente, nonché le funzioni demandate dalla Legge 65/1986, da leggi e regolamenti regionali e comunali, gestione autoparco comunale, prevenzione e profilassi malattie animali.

Area N. 5 - Socio culturale

Si caratterizza per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad Albi Professionali. Opera in piena autonomia gestionale ed operativa. Compete a tale area la gestione dei servizi socio assistenziali, educativi e culturali.

Area N. 6 - Turismo e Attività Produttive

Si caratterizza per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea. Opera in piena autonomia gestionale ed operativa. Compete a tale area la gestione delle attività legate al turismo, alle Attività Produttive, al Commercio, ed alla L.R. 37/1998.

Ritenuto che i compiti assegnati abbiano identico rilievo, la retribuzione di posizione sarà uguale per tutti gli incaricati dell'area delle posizioni organizzative, mentre l'indennità di risultato scaturirà nella sua entità dalla valutazione di cui si parlerà in seguito.

Criteri per il conferimento degli incarichi

Si stabilisce che il dipendente chiamato a ricoprire incarichi di posizione organizzativa deve rispondere ai seguenti requisiti:

1) Collocamento in posizione apicale nell'ambito della dotazione organica, essere cioè collocato in categoria "D" e della struttura organizzativa dell'Ente;
2) Funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
3) Attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad Albi Professionali;
4) Svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
5) L'incarico di Responsabile di Servizio conferimento con formale provvedimento da parte del Sindaco;
6) Svolgere effettivamente le funzioni di cui all'art. 8, c. 1°, del C.C.N.L. del 31.03.1999, con funzioni di responsabilità di procedimento, comportanti la proposta per l'adozione o l'adozione del provvedimento finale.

Durata dell'incarico

L'incarico avrà durata annuale e potrà essere rinnovato nel rispetto delle formalità previste dal citato Art. 9 e dei criteri generali per il conferimento degli incarichi per posizioni organizzative.

Se non interviene provvedimento di revoca entro 15 giorni dalla data di scadenza, l'incarico si intende tacitamente rinnovato.

La durata dell'incarico non può comunque superare il quinquennio o protrarsi oltre sei mesi dalla data di cessazione del mandato sindacale.

In caso di mancato provvedimento formale di revoca da parte del nuovo Sindaco entro i sei mesi dalla sua elezione, l'incarico si intende prorogato per tutto l'anno, salvo accordo fra le parti.

Retribuzione dell'incarico

Il conferimento dell'incarico comporta l'assegnazione al dipendente di una retribuzione di posizione onnicomprensiva di qualsiasi indennità eventualmente in godimento, ivi compresa quella di vigilanza, o emolumento accessorio, compreso il lavoro straordinario, e con esclusione dei compensi sanciti da specifiche disposizioni di legge quali, ad es., l'art.18 della Legge 109/1994 o altre riportate dallo stesso C.C.N.L..

Al dipendente spetta, altresì, un'indennità di risultato in misura non superiore al 25% dell'indennità di posizione attribuita. L'erogazione dell'indennità in parola è subordinata alla valutazione positiva ai sensi del 4° comma dell'art.9.

Le parti danno atto che il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non è inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite per effetto del conferimento dell'incarico.

La Giunta stabilisce anno per anno il valore dell'indennità. Se non interviene detto provvedimento si intende confermato quello in vigore.

Revoca

L'incarico può essere revocato anche prima della scadenza del termine per intervenuti mutamenti organizzativi in seno al Comune, adottati nelle forme di legge, o per accertamento specifico dei risultati negativi dell'attività del dipendente.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo di provenienza.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro del dipendente resta confermato nel limite fissato dal vigente CCNL. Il dipendente è tenuto ad effettuare l'ulteriore prestazione di lavoro straordinario necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione ulteriore.

Valutazione

Il sistema che si propone ha per oggetto la valutazione dell'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè della capacità, delle conoscenze e delle esperienze, che i Responsabili delle Aree dell'Ente concretamente attivano per

raggiungere gli obiettivi e per gestire le risorse ed il personale loro assegnato. La prestazione dovrà quindi essere analizzata e valutata in relazione alle capacità ed alle competenze espresse dai capi Area nel periodo di riferimento. L'operato di ogni Capo Area dovrà essere valutato considerando attentamente la correlazione tra gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

In sede di definizione dei programmi connessi con il bilancio di previsione, la Giunta, con l'ausilio del Direttore Generale, seleziona congiuntamente con ogni Capo Area i cinque obiettivi, tra quelli programmati, riconosciuti prioritari per l'Amministrazione e rappresentativi degli aspetti più significativi della prestazione del Capo Area. Gli obiettivi prescelti devono essere necessariamente definiti in modo chiaro e sintetico: devono essere specifici, misurabili, attuabili, realizzabili e tempificati.

Il nucleo di valutazione, nel corso di un colloquio individuale da condurre con ciascun Capo Area all'inizio di ogni anno, comunica i fattori individuati dalla Giunta cui verrà attribuita particolare rilevanza nell'ambito del processo di attribuzione del premio di produzione e risultato.

La valutazione delle prestazioni dei Capi Area è condotta con riferimento ai sotto indicati fattori:

1) grado di conseguimento dei cinque principali obiettivi negoziati con l'organo politico;
2) capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo-lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando diversi impegni;
3) capacità dimostrata nel promuovere la qualità dei servizi resi e di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi;
4) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi;
5) capacità dimostrata nel gestire, motivare, guidare e valutare i collaboratori e generare un clima che favorisca la produttività;
6) capacità decisoria - Spirito di iniziativa - Visione d'insieme - Senso di responsabilità - Flessibilità.

Criteri di valutazione

Il punteggio massimo attribuibile è pari a punti 100; si stabiliscono i seguenti parametri di giudizio:

punteggio compreso fra 00 e 20	giudizio inefficiente
punteggio compreso fra 21 e 40	giudizio parzialmente inefficiente
punteggio compreso fra 41 e 60	giudizio sufficientemente efficiente
punteggio compreso fra 61 e 80	giudizio molto efficiente
Punteggio compreso fra 81 e 100	giudizio efficientissimo

La ripartizione del fondo per l'indennità di risultato sarà assegnata in base alle seguenti percentuali attribuite ai giudizi finali:

- Inefficiente 0%
- Parzialmente efficiente 5%
- Sufficientemente efficiente 30%
- Molto efficiente 80%
- Efficientissimo 100%

Coefficienti di valutazione annuale

Area Amministrativa:

- Impegni di spesa su risorse finanziarie attribuite 10
- Stato d'attuazione gestione L.R. 31/84 20
- Stato d'attuazione assistenza organi istituzionali 30
- Gestione personale 30
- Gestione unità organizzative 10

Area Finanziaria:

- Tempi di predisposizione bilancio e conto consuntivo 10
- Impegni di spesa su risorse finanziarie attribuite 20
- Tempi di predisposizione ruolo entrate e liste di carico 30
- Accertamenti tributari 40

Area Tecnica

- Stato d'attuazione programma opere pubbliche 30
- Chiusura procedure espropriative 10
- Stato d'attuazione pratiche edilizia privata 15
- Gestione manutenzioni 15
- Impegni di spesa su risorse finanziarie attribuite 20
- Richieste finanziamento leggi di settore 10

Area Socio Culturale

- Stato d'attuazione programma socio assistenziale 25
- Stato d'attuazione programma culturale 25
- Stato d'attuazione gestione biblioteca 20
- Impegni di spesa su risorse finanziarie attribuite 20
- Richieste finanziamenti leggi di settore 10

Area di Vigilanza

- Controllo territorio comunale 40
- Attività di polizia urbana 30
- Impegni di spesa su risorse finanziarie attribuite 20
- Attività di prevenzione e profilassi malattie animali 10

Area Turismo ed Attività Produttive

- Impegni di spesa su risorse finanziarie attribuite 20
- Stato d'attuazione Legge 37/1998 20
- Gestione unità organizzative 20
- Supporto informativo sviluppo economico 40

I coefficienti di valutazione annuale sono contenuti nell'allegato prospetto di giustificazione delle aree di posizioni organizzative.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE **I COMMISSARI** **IL SEGRETARIO**

C O M U N E DI _____
PROVINCIA DI NUORO

Prot. n._____ Lì _____

OGGETTO: Attribuzione delle funzioni di posizioni organizzative agli Apicali non dirigenti - Conferimento incarico (art. 8, comma 1, e art. 11 del C.C.N.L. 199/2001) al Dipendente Sig. _____della Posizione Organizzativa dell'Area _____

IL SINDACO

Premesso che l'emanazione e l'entrata in vigore delle Leggi N. 59 del 15.03.1997 e N. 127 del 15.05.1997 hanno portato profonde innovazioni nella gestione giuridica ed organizzativa del personale e che, a tali cambiamenti, si affiancano quelli apportati dal D. Lgs. 80/1998, che ha radicalmente modificato la disciplina del pubblico impiego già regolamentata dal precedente Decreto Legislativo N. 29/1993;

Visto il proprio Decreto Prot. _____ del _____, riconfermato con proprio Decreto N. _____, con il quale - in applicazione dell'art. 6, comma 3, della Legge N. 127/1997, nella formulazione sostitutiva introdotta dalla Legge N. 191/1998, art. 2, comma 12 - le funzioni di cui al comma 3 dell'art. 5 della Legge 142/1990 sono state attribuite ai Responsabili dei Servizi in cui si articolava la dotazione organica del Comune di _____ ed ha riconosciuto ed attribuito al dipendente Sig. _____, per lo svolgimento di tali compiti, una indennità di funzione pari £.....;

Vista la deliberazione della Giunta Municipale N. ____ del _____, con la quale è stato approvato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, allegato al quale sono la dotazione organica e la determinazione delle strutture operative del Comune, in cui sono individuate le seguenti Aree: Amministrativa, Finanziaria, Tecnica, di Vigilanza, Socio Assistenziale e Cultura, Turismo ed Attività Produttive;

Vista la deliberazione G.M. N. ___ del _____, successivamente rettificata con atto N. _____ del _____, con la quale - a seguito dell'entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che ha modificato il sistema di

classificazione del personale degli Enti Locali - si è provveduto a riclassificare il personale dipendente nelle nuove categorie contrattuali previste dal vigente ordinamento del personale, provvedendo a ridefinire, corrispondentemente, la dotazione organica comunale;

Vista la deliberazione G.M. N. ____ del _____, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e, in esecuzione del programma politico della Giunta e della relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione, sono stati assegnati ai Capi Area Responsabili apicali i budget da gestire nell'anno _____;

Vista la deliberazione G.M. N. _____ del _____, con la quale sono stati approvati i criteri generali per il conferimento delle posizioni di organizzazione, individuando le posizioni organizzative e demandando al Sindaco il compito di conferire l'incarico con apposito atto scritto e motivato;

Vista la deliberazione G.M. N._____ del _____, con la quale è stato costituito il Nucleo di Valutazione;

Visto il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione G.M. N. _____ del _____, esecutivo, il quale prevede che l'attribuzione di responsabilità di Area funzionale siano conferite dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, con cadenza annuale;

Ritenuto necessario, in conseguenza del quadro normativo e negoziale sopra rappresentato, provvedere al conferimento, a ciascun Responsabile di Area in servizio, di apposito incarico di Responsabile di Posizioni Organizzative di coordinamento e di staff, quali individuate nell'assetto strutturale di questa Amministrazione di cui al provvedimento di Giunta richiamato;

Preso atto che, con riferimento al suddetto nuovo assetto strutturale, risulta confermata l'Area _____;

Ritenuto inderogabile procedere ad una compiuta determinazione delle attribuzioni prestazionali connesse al conferimento dell'incarico di posizioni organizzative, così come riportato nello schema che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto sotto la lettera "A";

Ritenuto opportuno determinare la durata e l'efficacia dell'incarico conferito fino al termine dell'attuale mandato amministrativo e, comunque, fino all'atto del conferimento dei nuovi incarichi da parte del Sindaco neo-eletto, con decorrenza dalla data di adozione del presente provvedimento attributivo;

Vista la deliberazione G.M. N. _____ del _____, con il quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

Preso atto che la copertura finanziaria del presente Decreto si trova nell'intervento __ del servizio __ (ex cap. _____) del bilancio;

Informate le Organizzazioni Sindacali Territoriali ed Aziendali;

Visto l'art. 36, comma 5 ter, della Legge 08.06.1990, N. 142, e dell'art. 2, comma 13, della Legge 16.06.1998, N. 191;

Visto il D. Lgvo N. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni;

D E C R E T A

- di conferire, per le motivazioni espresse in narrativa, da ritenersi integralmente richiamate e trasfuse, l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa dell'Area _____-, posizione dotazionale ascritta a qualifica funzionale della Categoria D, al Capo Area _____, fino al termine dell'attuale mandato amministrativo e, comunque, fino all'atto del conferimento dei nuovi incarichi da parte del Sindaco neo-eletto, con decorrenza dalla data di adozione del presente provvedimento;
-
- di attribuire, al suddetto Capo Area, l'indennità di posizione in £ 13.000.000 annue, da erogarsi per 13 mensilità, e l'indennità di risultato determinato, come da contratto, da un minimo del 10% ad un massimo del 25% sull'importo dell'indennità di posizione, per un importo di £. 3.500.000;
-
- la relativa spesa è prevista all'intervento __ del Servizio __ (ex Cap. _____) del bilancio di previsione _____, che presenta la voluta disponibilità;
- di dare atto che il presente decreto è immediatamente operativo.

IL SINDACO

C O M U N E DI _____

PROVINCIA DI NUORO

Prot. n._____ Li, _____

OGGETTO: DLGS. 03.02.1993 N.29 – COSTITUZIONE NUCLEO DI VALUTAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

- Visto l'art.20 del dlgs.29/93 e successive modificazioni e integrazioni nella parte in cui prevede l'istituzione presso le pubbliche amministrazioni di servizi di controllo interno, o nuclei di valutazione, con il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione elle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa;

- Visto altresì l'art.9 comma 6 del Nuovo ordinamento professionale dei dipendenti degli EE.LL. che presuppone, per la disciplina del conferimento e revoca egli incarichi per le posizioni organizzative, l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno e dei nuclei di valutazione;

- Ritenuto pertanto necessario provvedere in merito, relativamente all'anno 2000;

- Acquisito il parere favorevole del Segretario comunale, espresso in calce alla presente.

- Ad unanimità

DELIBERA

- Di costituire, per quanto espresso in premessa, il nucleo di Valutazione;

- Di dare atto che lo stesso è composto dal Segretario comunale e dal Revisore dei Conti.

PARERE ESPRESSO AI SENSI ART.53 DELLA LEGGE 142790

- Si esprime parere favorevole in relazione alle proprie competenze.

IL SEGRETARIO COMUNALE

_____-

ALLEGATO 1 al CCDIA 98-2001

POSIZIONE DA A1 A A4 **Punti necessari per superare la selezione**	**PUNTI**	**%** **A1-A2** **45/100**	**%** **A2-A3** **55/100**	**%** **A3-A5** **65/100**	**Risultato**	**TOTALE**
Elementi di valutazione						
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		40%	40%	40%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo: 1-5 punti (in base allo schema "1")		0%	0%	0%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l'accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema "2")		15%	15%	15%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi definendo o contribuendo a definire priorità o programmi operativi e agendo di conseguenza: punti 1-5 (in base allo schema "3")		15%	15%	15%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia: punti da 1-5 (in base allo schema "4")		15%	15%	15%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo: punti da 0 a 5 (in base allo schema "5")		15%	15%	15%		
		100%	100%	100%		

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA STESSA CATEGORIA
CATEGORIA "A"
-SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE-

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA STESSA CATEGORIA

CATEGORIA "B"

-SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE-

POSIZIONE DA B1 A B6 **Punti necessari per superare la selezione**	**PUNTI**	**%** **B1-B2** **45/100**	**%** **B2-B3** **55/100**	**%** **B3-B4** **65/100**	**%** **B4-B5** **75/100**	**%** **B5-B6** **85/100**	**Risultato**	**TOTALE**
Elementi di valutazione								
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		30%	0%	10%	0%	0%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo: 1-5 punti (in base allo schema "1")		20%	20%	20%	20%	20%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l'accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema "2")		10%	30%	20%	20%	20%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi definendo o contribuendo a definire priorità o programmi operativi e agendo di conseguenza: punti 1-5 (in base allo schema "3")		10%	10%	10%	20%	20%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia: punti da 1-5 (in base allo schema "4")		10%	20%	20%	20%	20%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo: punti da 0 a 5 (in base allo schema "5")		20%	20%	20%	20%	20%		
		100%	100%	100%	100%	100%		

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA STESSA CATEGORIA

POSIZIONE DA C1 A C4 **Punti necessari per superare la selezione**	**PUNTI**	**%** **C1-C2** **50/100**	**%** **C2-C3** **65/100**	**%** **C3-C5** **85/100**	**Risultato**	**TOTALE**
Elementi di valutazione						
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		30%	0%	0%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo: 1-5 punti (in base allo schema "1")		10%	20%	20%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l'accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema "2")		10%	20%	20%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi definendo o contribuendo a definire priorità o programmi operativi e agendo di conseguenza: punti 1-5 (in base allo schema "3")		10%	20%	20%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia: punti da 1-5 (in base allo schema "4")		20%	20%	20%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo: punti da 0 a 5 (in base allo schema "5")		20%	20%	20%		
		100%	100%	100%		

CATEGORIA "C"

-SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE-

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE

POSIZIONE DA D1 A D5 **Punti necessari per superare la selezione**	**PUNTI**	**%** **D1-D2** **50/100**	**%** **D2-D3** **65/100**	**%** **D3-D4** **75/100**	**%** **D4-D5** **85/100**	**Risultato**	**TOTALE**
Elementi di valutazione							
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		0%	0%	0%	0%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo: 1-5 punti (in base allo schema "1")		30%	30%	30%	30%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l'accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema "2")		10%	10%	10%	10%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi definendo o contribuendo a definire priorità o programmi operativi e agendo di conseguenza: punti 1-5 (in base allo schema "3")		20%	20%	20%	20%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia: punti da 1-5 (in base allo schema "4")		20%	20%	20%	20%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo: punti da 0 a 5 (in base allo schema "5")		20%	20%	20%	20%		
		100%	100%	100%	100%		

ORIZZONTALE NELLA STESSA CATEGORIA

CATEGORIA "D"

-SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE-

Risultati appena apprezzabili **Punti 1**	**Risultati inferiori al 50% di quelli attesi** **Punti 2**	**Risultati superiori al 60% e quasi adeguati alle aspettative; risultati migliorabili** **Punti 3**	**Risultati adeguati alle aspettative** **Punti 4**	**Risultati decisamente superiori alle aspettative e al ruolo** **Punti 5**

Schema "1" capacità di raggiungere obiettivi e risultati

Schema "2" aggiornamento e specializzazione

Specializzazione attestata dal servizio reso **Punti 1**	**Come al punto precedente e disponibilità all'aggiornamento** **Punti 2**	**Come al punto precedente ma con effettiva acquisizione di nuove conoscenze** **Punti 3**	**Come al punto precedente ma con corso di formazione ed aggiornamento** **Punti 4**	**Ulteriore aggiornamento rispetto al punto precedente** **Punti 5**

Schema "3" capacità organizzativa

Capacità appena apprezzabile **Punti 1**	**Capacità inferiore al 50% delle aspettative** **Punti 2**	**Capacità quasi adeguate alle aspettative; risultati migliorabili** **Punti 3**	**Capacità adeguata alle aspettative di ruolo** **Punti 4**	**Capacità superiori alle aspettative e al ruolo** **Punti 5**

Schema "4"accuratezza-professionalità-autonomia

Appena valutabile **Punti 1**	**Capacità inferiore al 50 % (accuratezza-professionalità-autonomia inferiori al 50% di quelli attesi dal ruolo)** **Punti 2**	**Capacità quasi adeguate alle aspettative; risultati migliorabili** **Punti 3**	**Capacità adeguate alle aspettative** **Punti 4**	**Capacità superiori alle aspettative e al ruolo** **Punti 5**

Schema "5"qualità della prestazione e flessibilità

Capacità appena apprezzabile **Punti 1**	**Capacità di occuparsi di lavorazioni inferiori al 50% di quelle attribuibili alla categoria relativamente al profilo**	**Capacità superiori al 60% e quasi adeguati alle aspettative; prestazioni ampliabili e migliorabili** **Punti 3**	**Capacità adeguate alle attese di ruolo relativamente ai compiti della categoria e del profilo** **Punti 4**	**Capacità decisamente superiori alle aspettative e al ruolo. Completezza professionale e piena flessibilità**

	Punti 2			**Punti 5**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA "A"

POSIZIONE DA A1 A A4 **Punti necessari per superare la selezione**	**PUNTI**	**% A1-A2** **45/100**	**% A2-A3** **55/100**	**% A3-A4** **65/100**	**Risultato**	**TOTALE**
Elementi di valutazione						
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		40%	40%	40%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo : 1-5 punti (in base allo schema "1")		0%	0%	0%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l'accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema "2")		15%	15%	15%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi definendo o contribuendo a definire priorità o programmi operativi e agendo di conseguenza : punti 1-5 (in base allo schema "3")		15%	15%	15%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia : punti da 1-5 (in base allo schema "4")		15%	15%	15%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo : punti da 0 a 5 (in base allo schema "5")		15%	15%	15%		
		100%	100%	100%		

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DEL DIPENDENTE SIG. _____

passaggio nella nuova posizione economica di A_____

SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA STESSA CATEGORIA "B"

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DEL DIPENDENTE SIG._____

POSIZIONE DA B1 A B6 Punti necessari per superare la selezione	**PUNTI**	**% B1-B2 45/100**	**% B2-B3 55/100**	**% B3-B4 65/100**	**% B4-B5 75/100**	**% B5-B6 85/100**	**Risultato**	**TOTALE**
Elementi di valutazione								
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		30%	0%	10%	0%	0%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo : 1-5 punti (in base allo schema "1")		20%	20%	20%	20%	20%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l'accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema "2")		10%	30%	20%	20%	20%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi definendo o contribuendo a definire priorità o programmi operativi e agendo di conseguenza : punti 1-5 (in base allo schema "3")		10%	10%	10%	20%	20%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia : punti da 1-5 (in base allo schema "4")		10%	20%	20%	20%	20%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo : punti da 0 a 5 (in base allo schema "5")		20%	20%	20%	20%	20%		
		100%	100%	100%	100%	100%		

passaggio nella nuova posizione economica di B_____

SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA STESSA CATEGORIA “C”

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DEL DIPENDENTE SIG._____

passaggio nella nuova posizione economica di C____

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA “D”

POSIZIONE DA D1 A D5 POSIZIONE DA C1 A C4	PUNTI PUNTI	% %	% %	% %	% %	Risultato Risultato	TOTALE TOTALE
Punti necessari per superare la selezione		**D1-D2 C1-C2 50/100 50/100**	**D2-D3 C2-C3 65/100 65/100**	**D3-D4 C3-C4 75/100 85/100**	**D4-D5 85/100**		
Elementi di valutazione **Elementi di valutazione**	-	-	-	-	-	-	-
Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti) Esperienza acquisita in anni di servizio nel profilo: 1 punti ogni 5 anni o frazione fino a 25 anni (massimo 5 punti)		0% 30% 0%	0% 0% 0%	0% 0%	0%		
Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo : 1-5 punti (in base allo schema “1”) Capacità di raggiungere i risultati attesi dal profilo : 1-5 punti (in base allo schema “1”)		30% 10% 20%	30% 20% 20%	30% 20%	30%		
Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l’accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema “2”) Arricchimento professionale valutando il maggior arricchimento successivo al titolo o specializzazione richiesta per l’accesso: punti da 1 a 5 (in base allo schema “2”)		10% 10% 10% 20%	10% 10% 20%	10% 20%	10%		
Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi dimostrando di contribuendo a definire priorità e programmi operativi e agendo di conseguenza : punti da 1 a 5 (in base allo schema “3”) Capacità organizzativa e analisi e soluzione dei problemi dimostrando di contribuendo a definire priorità e programmi operativi e agendo di conseguenza : punti da 1 a 5 (in base allo schema “3”)		20% 10% 20% 20%	20% 20% 20%	20% 20%	20%		
Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia : punti da 1-5 (in base allo schema “4”) Capacità di elevare il livello di accuratezza e qualità derivante da un aumento della professionalità ed autonomia : punti da 1-5 (in base allo schema “4”)		20% 20% 20% 20%	20% 20% 20%	20% 20%	20%		
Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo : punti da 0 a 5 (in base allo schema “5”) Qualità della prestazione legata alla capacità di occuparsi di tutti i compiti, funzioni e responsabilità relative alla categoria ed al profilo : punti da 0 a 5 (in base allo schema “5”)		20% 20% 20% 20%	20% 20% 20%	20% 20%	20%		
		100% 100% 100% 100%	100% 100% 100%	100% 100%	100%		

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DEL DIPENDENTE SIG._____

PASSAGGIO NELLA NUOVA POSIZIONE ECONOMICA D_____

VERBALE DI ACCORDO

LE PARTI DATA LETTURA DEL PRESENTE ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DI CONCERTAZIONE AZIENDALE DICHIARANO DI APPROVARLO E SOTTOSCRIVERLO IN OGNI SUA PARTE OBBLIGANDOSI AL PIENO RISPETTO DI QUANTO STIPULATO.

LETTO FIRMATO SOTTOSCRITTO

L'AMMINISTRAZIONE PARTE SINDACALE

F.to Luigi Giglio F.to Alberto Cannas

F.to Maria Chiara Murgia

Lì 20.08.2001

ALLEGATO N. 2 **:**

COMUNE DI _____

RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI

1. I soggetti sindacali e i titolari della contrattazione.

I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- Le rappresentanze sindacali unitarie (**R.S.U**.);
- Gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali.

I titolari della contrattazione sono:

- Per la parte pubblica, il presidente e i funzionari facenti parte della delegazione trattante;
- Per la parte sindacale, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL.

2. Informazione, concertazione, stipulazione del CCDIA.

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività di decisione ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle OO.SS. dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, del Nuovo CCNLQI sulle Relazioni Sindacali, firmato definitivamente ,in sede ARAN, il 27.01.1999, e del nuovo CCNL AA.LL. 98 - 2001, si articoli attraverso rapporti periodici a livello aziendale regolati da specifiche procedure.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale e soprattutto a dare risposte immediate ai bisogni della collettività attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle Autonomie Locali

Le Parti riconoscono pertanto l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro, a livello aziendale, tra la Parte Pubblica e i rappresentanti dei lavoratori, regolarmente costituiti in base all'art.10 del CCNL 98 -2001, le R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo nazionale interconfederale e le corrispondenti Strutture Sindacali territorialmente o provincialmente competenti, firmatarie del CCNL.

Tali periodici incontri avvengono con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sui diversi temi successivamente specificati, momenti di:

1. Informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;

2. Concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibili convergenze sui diversi aspetti;

Stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale.

Richiamata la piena autonomia decisionale e di responsabilità di gestione degli organi aziendali nell'ambito delle prerogative di legge e statutarie e la piena autonomia d'azione dei Sindacati, le Parti, al fine di migliorare il processo delle Relazioni Sindacali, concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di rapporto in cui si articola il sistema:

a) Informazione:

L'azienda trasmette alla R.S.U., e alle corrispondenti Strutture, territorialmente e provincialmente competenti, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione.

L'informazione alle rappresentanze sindacali e alle RSU deve essere periodica e tempestiva e va assicurata su tutti gli atti, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale.

L'informazione deve essere preventiva su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

b) Concertazione:

La concertazione ha inizio entro il 4° giorno dalla ricezione della richiesta e si conclude entro 30 giorni, prorogabili di ulteriori 30, con la redazione di uno specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Si effettua sulle seguenti materie:

- Articolazione dell'orario di servizio;
- Criteri per la mobilità interna ed esterna, anche a seguito di disposizioni legislative o trasferimento di attività;
- Piani occupazionali;

• Criteri generali relativi a:

1. Valutazione posizioni organizzative e conferimento dei relativi incarichi;
2. Metodologie di valutazione;
3. Economica orizzontale;
4. Individuazione di ulteriori profili professionali.

Con riferimento alla procedura di cui alla presente lettera, le parti a livello locale possono concordare lo svolgimento di un numero di incontri superiore a quello previsto, a condizione che siano rispettati i limiti temporali complessivi indicati nella presente lettera b).

c) Stipulazione del C.C.D.I.A.:

In relazione agli ambiti ed alle modalità di contrattazione aziendale individuate precedentemente, le parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure:

- L'accordo aziendale stipulato secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

- Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDIA .

- Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

3. Diritti di informazione e concertazione a livello provinciale.

L'azienda trasmette alle Strutture, Territorialmente e Provincialmente competenti, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL AA.LL. 98 - 2001, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione.

Alle stesse Strutture Sindacali deve essere inviata un'informazione periodica e tempestiva e va assicurata su tutti gli atti, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale, le convocazioni di Delegazione Trattante e di Contrattazione Decentrata Integrativa.

Gli incontri periodici di informazione e concertazione a livello Provinciale vertono in particolare sui seguenti argomenti:

- Politiche ed assetti settoriali con particolare riferimento alle strategie ed ai livelli di investimento.
- Legislazione del lavoro.
- Procedure concorsuali e selettive.
- Mercato del lavoro e politiche formative.
- Norme nazionali ed europee che regolamentano i criteri di sicurezza nei posti di lavoro, per la salvaguardia della integrità fisica dei lavoratori e normativa nazionale ed europea in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale.
- Pari opportunità.
- Problematiche relative ai lavoratori portatori di handicap.
- Copia del Contratto Decentrato Integrativo e relativi stati di attuazione.
- Risultanze delle ricerche di settore relative al grado di soddisfazione degli utenti.

I predetti argomenti possono essere esaminati anche all'interno di apposite Commissioni costituite tra le Parti allo scopo di favorire ulteriori approfondimenti sui temi trattati.

4. Potere di proposta

Le RSU e le OO.SS. possono formulare proposte sulle strategie e sulle eventuali modifiche organizzative e gestionali non chè di valorizzazione del lavoro e della qualità dei servizi. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione

5. Assemblee sindacali del personale

- Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in Assemblea Sindacale per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione;

- Stessi diritti sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed a tempo determinato;

- Le assemblee, che possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori, possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle OO.SS. Aziendali , Territoriali, Provinciali e unitariamente dalle RSU. L'ordine del giorno deve attenere a materie di interesse sindacale e del lavoro;

- La convocazione, l'orario, la proposta di uso locali interni (o la sede esterna eventuale, e in tal caso sarà consentito al personale interessato di usufruire del tempo necessario aggiuntivo. Per raggiungere il luogo e, nel caso, per il rientro al posto dl lavoro) e la partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'Amministrazione, di norma almeno 3 giorni prima;

- Le OO.SS. si impegnano a comunicare l'elenco dei lavoratori presenti in assemblea.

6. Agibilità sindacali

Le parti concordano che il monte ore per le agibilità sindacali delle R.S.U., 30 minuti per dipendente, già previsto dall'art. 9 del D.Lgs 396/97 e sue modificazioni ed integrazioni, è integrato da ulteriori 30 minuti per dipendente.

7. Affissione comunicati – Diffusione stampa sindacale

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/1970 l'azienda predispone nei luoghi che saranno localmente concordati appositi albi per l'affissione di comunicati. In detti albi, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL possono affiggere comunicati, afferenti le proprie attività, da trasmettere per conoscenza alla Direzione Generale dell'Ente.

La responsabilità dei comunicati è assunta dagli organi direttivi delle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalla R.S.U.

8. Locali per le RSU

Fatto salvo quanto previsto nell'art. 27 della legge n. 300/1970 l'azienda, nei limiti del possibile, mette a disposizione della R.S.U. un locale per le proprie riunioni.

9.Utilizzo fotocopiatore, Computer, telefoni, Fax.

Le parti concordano che per l'espletamento dell'attività sindacale le RSU possono utilizzare, previa autorizzazione, il fotocopiatore, il Computer, il telefono e il Fax.

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

La Delegazione Trattante è così composta:

Parte Pubblica

Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art.10 del CCNL, l'ente ha individuato, con proprio provvedimento, i membri di Parte pubblica (Direttore Generale, Capi Area) .

Parte Sindacale

Per le Organizzazioni Sindacali, la delegazione è composta:

- Dalle R.S.U.

- Dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del CCNL AA.LL. 98/2001.

Gli Enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

Regole per la convocazione:

La delegazione trattante deve essere convocata in accordo tra le parti ed è disposta da colui che la presiede, appositamente nominato, nel rispetto delle seguenti procedure:

a) L'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare dovrà, di norma, essere recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni di preavviso;

b) La convocazione può essere richiesta al presidente della D.T., con espressa motivazione sia dalla parte pubblica sia dalla parte sindacale. In tal caso, il titolare del potere di rappresentanza, convocherà la delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta e, in caso di urgenza dichiarata, entro 5 giorni;

c) Le richieste di convocazione, da chiunque provengano, devono essere corredate dalla documentazione necessaria e dalle proposte sulle singole materie poste all'ordine del giorno

Per ogni ulteriore modalità si applica quanto previsto dal C.C.N.L.

Comune di Osini
Provincia Ogliastra

C.C.D.I. – Accordo decentrato integrativo 2008

L'anno duemiladieci il giorno 21 del mese di giugno (21.06.2010) alle ore 11:00 nella sede del Comune di Osini si sono riunite le delegazioni trattanti composte:

- per la Parte pubblica da: Dott.ssa Murgia Maria Chiara;
- per il Rappresentante CISL: Giglio Luigi;
- per la R.S.U. da: Monni Maria Teresa;

Le Parti convengono e stipulano, quale preintesa di accordo decentrato integrativo, quanto segue.

1. Fondo risorse decentrate anno 2008

Le quantità economiche, oggetto dell'accordo sono quelle individuate con delibera G.C. n° 47 del 27.05.2010, determinate ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e di seguito riportate:

RISORSE STABILI (Art. 15 CCNL 01.04.1999)				
comma 1 lett. a)				
art. 31, comma 2, lett. b)	743,70			743,70
art. 31, comma 2, lett. c)	2.272,41	decurtato per trasf. del personale ATA di:	557,77	1.714,64
art. 31, comma 2,lett. d)	11.154,46	decurtato per trasf. del personale ATA di:	1.537,18	9.617,28
Integrazione dotazione organica				
Pers. Serv. Sociale	2.416,66			
Pers. Uff.tecnico ricostr.	1.208,33			3.624,99
Personale trasf. Al consorzio				-1.701,00
TOTALE comma 1 lett. a)				**13.999,61**
comma 1 lett. e) Economie				
Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale				
comma 1 lett. g) Risorse destinate al LED				1.586,55
Insieme delle risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del livello economico differenziato				
comma 1 lett. J) 0,52% del monte salari 1997				1.106,95
comma 1 lett. l) Somme connesse al trattamento economico accessorio				
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di decentramento di funzioni				
comma 1 lett. m) Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello strardinario				127,13
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999				
Art. 4 , comma 1 CCNL 05.10.2001				2.603,00
Integrazione del fondo di produttività dell'1,1 del monte salari 1999				
Art. 4, comma 2 CCNL 05.10.2001				4.287,12
Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento dal personale				

comunque cessato dal servizio a far data dal 01.01.2000	
Art. 29, comma 2 CCNL 22.01.2004	584,61
Incremento dovuto a rivalutazioni economiche	
Art. 32, comma 1 CCNL 22.01.2004	1.293,51
Integrazione risorse con decorrenza dal 2003 del 0,62% del monte salari 2001	
Art. 32, comma 2 del CCNL 22.01.2004	1.043,15
Integrazione risorse con decorrenza dal 2003 dello 0,50% del monte salari 2001	
Art. 4, comma 1 CCNL 09.05.2006	1.126,03
incremento del fondo dello 0,50% del monte salari 2003	
Economie progr. Pers. Collocato in pensione	326,68
Art. 8 CCNL 11.04.2008	1.181,71
Incremento delle risorse decentrate dello 0,60% del monte salari 2005	
TOTALE RISORSE STABILI	**29.266,05**

RISORSE VARIABILI		
Art. 15, comma 1 lett. K) CCNL 01.04.1999		2.090,50
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge		
Art. 15, comma 2 CCNL 01.04.1999		2.554,49
Riduzione pers. Trasf. Al consorzio		-581,00
Art. 18 L. 109/1994	IMP. € 6.735,41 LIQ. 4.656,41 DA LIQ. 2.079,00	6.735,41
Incentivo per la progettazione		
Incremento delle risorse decentrate dello 0,30% del monte salari 2005		590,86
TOTALE RISORSE VARIABILI		11.390,26

TOTALE FONDO 2008 (Variabile + stabile)	**40.656,31**

A dedurre dalle risorse stabili e variabili:			
	F.do Variabile	**F.do Fisso**	TOTALE
Progressione orizzontale *(art. 18 CCDI).*		9.770,86	9.770,86
Indennità di comaprto art. 32 CCNL 2002/2005		4.901,78	4.901,78
Produttività *(comma 2, lett. a).*			-
Indennità specifiche responsabilita'		4.260,96	4.260,96
Indennità di disagio		805,80	805,80
Incentivo progettazioni	4.656,41		4.656,41
Indennita' di reperibilita'	2.845,07		2.845,07
Totale utilizzi	7.501,48	19.739,40	27.240,88
DIFFERENZA	3.888,78	9.526,65	13.415,43
Incentivo progettazioni	2.079,00		2.079,00
DISPONIBILITA' RESIDUA	**1.809,78**	**9.526,65**	**11.336,43**

2. Indennità per particolari responsabilità

Con decorrenza dal 01 gennaio 2008 l'articolo 15 del CCDI è così modificato:

ART. 15
SPECIFICHE RESPONSABILITA' CATEGORIE B, C, D

In applicazione dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01 aprile 1999, come modificato dall'articolo 36 del CCNL 22 gennaio 2004, sono attribuite specifiche indennità al personale dipendente appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL 31 marzo 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Premesso che per “specifiche responsabilità” si intendono specifiche e complesse responsabilità di procedimento, l'indennità vuole premiare economicamente l'impegno più forte, in termini di attribuzioni, richiesto ad alcuni dipendenti. L'indennità è pertanto limitata a specifiche e complesse responsabilità e non può essere attribuita in automatico a tutti i dipendenti per il semplice fatto di essere titolari di un rapporto di lavoro il quale presuppone sempre l'assunzione di una responsabilità.

Le parti concordano che per “specifica responsabilità” si intende l'**espletamento con livelli di complessità e di autonomia, di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti**. La nomina a responsabile del procedimento, attribuita ai sensi della Legge 241/1990, costituisce un prerequisito per il riconoscimento della suddetta “specifica responsabilità”.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura fissa e ricorrente, è erogata mensilmente ed è graduata da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.500,00, come in appresso specificato:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità procedimenti settore tecnico	€ 1.032,19
b) Responsabilità procedimenti (Demografici)	€ 1.032,19
c) Responsabilità di procedimenti settore finanziario	€ 2.500,00
d) Responsabilità di procedimenti settore sociale	€ 1.032,19

La valutazione del compenso di cui trattasi, e la graduazione, devono essere effettuati dal responsabile del servizio, il quale dovrà valutare l'effettivo carico di lavoro, la non occasionalità o limitatezza nel tempo delle responsabilità attribuite, la complessità degli adempimenti, il grado di autonomia del dipendente e le conseguenze che potrebbero scaturire nei casi di parziale o totale inadempienza dei compiti attribuiti.
L'importo complessivo stanziato per l'anno 2008 all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità è pari ad € 5.596,57 di cui € 4.128,76 già liquidate mensilmente.

3. Compensi produttività
Le somme da destinate, nell'anno 2008, alla corresponsione dei compensi per la produttività, in conformità al dettato normativo contrattuale, saranno assegnate con provvedimento del Responsabile di Settore, ispirato al principio di premialità ed in rapporto al merito, valorizzando l'impegno e la qualità della prestazione individuale e facendo riferimento agli indicatori per la valutazione del personale, fissati nell'allegato 1 del CCIA del 20.08.2001.
L'importo complessivo stanziato per l'anno 2008 all'erogazione dei compensi per la produttività è pari ad € 9.868,62.

4. Somme residue
Eventuali somme della parte stabile del fondo assegnate ai vari istituti contrattuali che in seguito si rendessero disponibili, saranno distribuite come salario incentivante la produttività;

La presente preintesa di accordo decentrato integrativo diverrà efficace con "firma definitiva" previo parere del Revisore dei conti in ordine alla compatibilità dei costi e successiva approvazione con deliberazione della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto

Osini, 21.06.2010

per la Parte Pubblica per la Parte Sindacale
- per la Parte pubblica da:
  Dott.ssa Murgia Maria Chiara; F.TO
- per il Rappresentante CISL
  Giglio Luigi; F.TO
- per la R.S.U. da:
  Monni Maria Teresa F.TO

SPETT.le COMUNE DI OSINI
Prov. OGLIASTRA

Oggetto: Relazione sulla preintesa relativa alla contrattazione collettiva decentrata aziendale Fondo 2008.

Il revisore del Comune di Osini:

Vista la deliberazione n. 47 del 27.05.2010 della Giunta Municipale con la quale è stato determinato il fondo incentivante la produttività per l'anno 2008;

Accertato che detto fondo risulta correttamente costituito;

Che , particolarmente, le voci e le risorse che lo compongono sono coerenti con i criteri applicativi della norma vigente in materia;

Che il suo importo complessivo e pari a d € 40.656,31, di cui € 29.266,05 rappresentano risorse stabili ed € 11.390,26 risorse variabili;

Che l'applicazione del fondo non implica il rispetto dei limiti di spesa del personale previsti dall'art. 1, comma 562, della legge 27.12.2006, n. 296;

Che a fronte della relativa spesa e di quella degli oneri contributivi sussiste, come da bilancio, la prescritta copertura finanziaria;

Vista l'integrazione sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale fondo 2008 – stipulata tra la parte pubblica e la parte sindacale in data 04.06.2010;

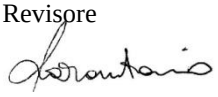
Premesso che la medesima fissa i criteri di ripartizione delle risorse di cui al suindicato fondo anno 2008 e determina gli importi da destinare a seconda delle specifiche finalità;

Accertato che, per quanto attiene le indennità ai responsabili di procedimento le stesse, seppur modificate in aumento, rientrano nei limiti delle misure di cui al contratto collettivo nazionale della categoria;

Tutto ciò premesso e rappresentato si esprime parere favorevole alla pre-intesa in oggetto.

Osini, lì 04/06/2010

Il Revisore



Comune di Osini
Provincia dell'Ogliastra
Piazza Europa n. 1 - telefono: 0782/79031 - fax: 0782/787004 - e-mail:comune.osini@tiscali.it - www.comune.osini.nu.it

Alla c.a.del Sindaco
e p.c. ai titolari di Posizione Organizzativa
-Sede-

Verbale n 1
Nel giorno 30.11.2010 alle ore 11:00 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è riunito sul seguente ordine del giorno:

- **Preventivo accertamento ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL del 1/4/99;**
- **Vari ed eventuali;**

Componenti		Presente	Assente
Presidente	**Murgia Maria Chiara**	**x**	
Componente	**Pili Adamo**	**x**	
Componente	**Laeza Marco**		**x**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

Visto l'art. 15 comma 4 CCNL del 1.4.1999 che stabilisce *"Gli importi previsti dal comma 1, lett. b),c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da partedei servizi di controllo interno o dei Nuclei di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio deisingoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità."*

Verificata l'esistenza di disponibilità di bilancio dell'Ente, in base all'accertamento effettuato dal Responsabile dell'Area Finanziaria

Appurata la sussistenza dei requisiti necessari per l'integrazione della parte variabile del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

ATTESTA

che nei limiti delle disponibilità di bilancio dell'anno 2008, sussistono le condizioni per l'incremento della parte variabile del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività delle risorse di cui all'art 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 per un importo massimo deH'1,2% del Monte Salari anno 1997.
Si evidenzia, che tali somme dovranno essere espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento dispecifici obiettivi di produttività e di qualità così come dallo stesso art. 15 comma 4. **A**

Il Nucleo di Valutazione

F.to M. Chiara Murgia
F.to Adamo Pili

Comune di Osini
Provincia Ogliastra

C.C.D.I. - Accordo decentrato integrativo 2009

L'anno duemiladieci il giorno 21 del mese di giugno (21.06.2010) alle ore11:30 nella sede del Comune di Osini si sono riunite le delegazioni trattanti composte:

- per la Parte pubblica da: Dott.ssa Murgia Maria Chiara;
- per il Rappresentante CISL: Giglio Luigi;
- per la R.S.U. da: Monni Maria Teresa;

Le Parti convengono e stipulano, quale preintesa di accordo decentrato integrativo, quanto segue.

1. Fondo risorse decentrate anno 2009

Le quantità economiche, oggetto dell'accordo sono quelle individuate con delibera G.C. n° 48 del 27.05.2010, determinate ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e di seguito riportate:

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2009

RISORSE STABILI (Art. 15 CCNL 01.04.1999)				
comma 1 lett. a)				
art. 31, comma 2, lett. b)	743,70			743,70
art. 31, comma 2, lett. c)	2.272,41	decurtato per trasf. del personale ATA di:	557,77	1.714,64
art. 31, comma 2,lett. d)	11.154,46	decurtato per trasf. del personale ATA di:	1.537,18	9.617,28
Integrazione dotazione organica				
Pers. Serv. Sociale	2.416,66			
Pers. Uff. tecnico ricostr.	1.208,33			3.624,99
TOTALE comma 1 lett. a)				**15.700,61**
comma 1 lett. e) Economie				
Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale				
comma 1 lett. g) Risorse destinate al LED				1.586,55
Insieme delle risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del livello economico differenziato				

comma 1 lett. J) 0,52% del monte salari 1997	1.106,95
comma 1 lett. m) Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello strardinario	127,13
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999	
Art. 4 , comma 1 CCNL 05.10.2001	2.603,00
Integrazione del fondo di produttività dell'1,1 del monte salari 1999	
Art. 4, comma 2 CCNL 05.10.2001	4.908,71
Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento dal personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01.01.2000	
Art. 32, comma 1 CCNL 22.01.2004	1.293,51
Integrazione risorse con decorrenza dal 2003 del 0,62% del monte salari 2001	
Art. 32, comma 2 del CCNL 22.01.2004	1.043,15
Integrazione risorse con decorrenza dal 2003 dello 0,50% del monte salari 2001	
Art. 4, comma 1 CCNL 09.05.2006	1.126,03
incremento del fondo dello 0,50% del monte salari 2003	
Art. 8 CCNL 11.04.2008	1.181,71
Incremento delle risorse decentrate dello 0,60% del monte salari 2005	
TOTALE RISORSE STABILI	**30.677,35**

RISORSE VARIABILI	
Art. 15, comma 1 lett. K) CCNL 01.04.1999	2.090,50
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 2 CCNL 01.04.1999	2.554,49
Integrazione risorse economiche a decorrere dal 1 aprile 1999 dell'1,2% monte salari 1997	
Riduzione pers.polizia municipale Trasf. Al consorzio dal 2003 al 31/12/08	0,00
Art. 18 L. 109/1994 IMP. € 13,583,44 LIQ. 13,583,44	13.583,44
Incentivo per la progettazione	
Art. 4 CCNL 31.07.2009	
Incremento delle risorse decentrate dello 1,5% del monte salari 2007	3.534,69
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.763,12

SOMME DISPONIBILI (Variabile + stabile)		**52.440,47**

DESTINAZIONE (Art. 17 CCNL 1998 - 2001 Comparto Regioni e Autonomie Locali)

A dedurre dalle risorse stabili e variabili:			
	F.do Variabile	**F.do Fisso**	TOTALE
Progressione orizzontale *(art. 18 CCDI).*		9.039,39	9.039,39
Indennità di comaprto art. 32 CCNL 2002/2005		5.037,63	5.037,63
Produttività *(comma 2, lett. a).*			-
Indennità specifiche responsabilita'		€ 4.131,84	4.131,84
Indennita' cat. A		€ 112,98	112,98
Indennità di disagio e rischio		€ 650,85	650,85

Incentivo progettazioni	13.583,44		13.583,44
Indennita' di reperibilita'		2.954,64	2.954,64
Totale utilizzi	**13.583,44**	**21.927,33**	**35.510,77**
DISPONIBILITA'	8.179,68	8.750,02	16.929,70

2. Indennità per particolari responsabilità

L'importo complessivo stanziato per l'anno 2009 all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità è pari ad € 5.596,57 di cui € 4.131.84 già liquidate mensilmente.

3. Compensi produttività

Le somme da destinate, nell'anno 2009, alla corresponsione dei compensi per la produttività, in conformità al dettato normativo contrattuale, saranno assegnate con provvedimento del Responsabile di Settore, ispirato al principio di premialità ed in rapporto al merito, valorizzando l'impegno e la qualità della prestazione individuale e facendo riferimento agli indicatori per la valutazione del personale, fissati nell'allegato 1 del CCIA del 20.08.2001.

L'importo complessivo stanziato per l'anno 2009 all'erogazione dei compensi per la produttività è pari ad € 15.461,90.

4. Somme residue

Eventuali somme della parte stabile del fondo assegnate ai vari istituti contrattuali che in seguito si rendessero disponibili, saranno distribuite come salario incentivante la produttività;

La presente preintesa di accordo decentrato integrativo diverrà efficace con "firma definitiva" previo parere del Revisore dei conti in ordine alla compatibilità dei costi e successiva approvazione con deliberazione della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto

Osini, 21.06.2010

per la Parte Pubblica per la Parte Sindacale
- per la Parte pubblica da:
  Dott.ssa Murgia Maria Chiara; F.TO
- per il Rappresentante CISL:
  Giglio Luigi; F.TO
- per la R.S.U. da:
  Monni Maria Teresa F.TO

SPETT.le COMUNE DI OSINI
Prov. OGLIASTRA

Oggetto: Relazione sulla preintesa relativa alla contrattazione decentrata integrativa aziendale Fondo 2009.

Il revisore del Comune di Osini:

Vista la deliberazione n. 48 del 27.05.2010 della Giunta Municipale con la quale è stato determinato il fondo incentivante la produttività per l'anno 2009;

Accertato che detto fondo risulta correttamente costituito;

Che , particolarmente, le voci e le risorse che lo compongono sono coerenti con i criteri applicativi della norma vigente in materia;

Che il suo importo complessivo e pari a d € 52.440,47, di cui € 30.677,35 rappresentano risorse stabili ed € 21.763,12 risorse variabili;

Che l'applicazione del fondo non implica il rispetto dei limiti di spesa del personale previsti dall'art. 1, comma 562, della legge 27.12.2006, n. 296;

Che a fronte della relativa spesa e di quella degli oneri contributivi sussiste, come da bilancio, la prescritta copertura finanziaria;

Vista l'integrazione sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale fondo 2009 – stipulata tra la parte pubblica e la parte sindacale in data 10.06.2010;

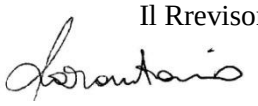
Premesso che la medesima fissa i criteri di ripartizione delle risorse di cui al suindicato fondo anno 2009 e determina gli importi da destinare a seconda delle specifiche finalità;

Accertato che, per quanto attiene le indennità ai responsabili di procedimento le stesse, seppur modificate in aumento, rientrano nei limiti delle misure di cui al contratto collettivo nazionale della categoria;

Tutto ciò premesso e rappresentato si esprime parere favorevole alla pre-intesa in oggetto.

Osini 10 giugno 2010

Il Rrevisore



Comune di Osini

Provincia dell'Ogliastra

Piazza Europa n. 1 - telefono: 0782/79031 - fax: 0782/787004 - e-mail:comune.osini@tiscali.it - www.comune.osini.nu.it

Alla c.a.del Sindaco
e p.c. ai titolari di Posizione Organizzativa
-Sede-

Verbale n 2
Nel giorno 30.11.2010 alle ore 11:15 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è riunito sul seguente ordine del giorno:

- **Preventivo accertamento ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL del 1/4/99;**
- **Vari ed eventuali;**

Componenti		Presente	Assente
Presidente	**Murgia Maria Chiara**	**x**	
Componente	**Pili Adamo**	**x**	
Componente	**Locci Maria Letizia**		**x**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

Visto l'art. 15 comma 4 CCNL del 1.4.1999 che stabilisce *"Gli importi previsti dal comma 1, lett. b),c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da partedei servizi di controllo interno o dei Nuclei di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio deisingoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità."*

Verificata l'esistenza di disponibilità di bilancio dell'Ente, in base all'accertamento effettuato dal Responsabile dell'Area Finanziaria

Appurata la sussistenza dei requisiti necessari per l'integrazione della parte variabile del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

ATTESTA

che nei limiti delle disponibilità di bilancio dell'anno 2009, sussistono le condizioni per l'incremento della parte variabile del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività delle risorse di cui all'art 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 per un importo massimo deH'1,2% del Monte Salari anno 1997.
Si evidenzia, che tali somme dovranno essere espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità così come dallo stesso art. 15 comma 4. **A**

Il Nucleo di Valutazione
F.to M. Chiara Murgia
F.to Adamo Pili