

**Comune di SAMASSI**  
Provincia del Medio Campidano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO 2006/2009**

**Accordo ripartizione fondo  
per l'anno 2013**

(Autorizzazione G.Com.le n.\_21\_ del \_04.03.2014\_)

Delegazione Parte Pubblica: Il Presidente Zedda Sebastiano \_\_F.to\_\_\_\_\_

Delegati OO.SS. Territoriali:

C.G.I.L. - Funzione Pubblica Cocco Caterina \_\_\_\_\_F.to\_\_\_\_\_

U.I.L. – Federazione Poteri Locali Sollai Mario \_\_\_\_\_F.to\_\_\_\_\_

C.I.S.L. F.P. Mereu Pier Luigi \_\_\_\_\_

COORDINAMENTO SINDACALE  
AUTONOMO C.S.A. - \_\_\_\_\_

Di.C.CA.P.- Dipartimento Camere di  
Commercio, Autonomie Locali,  
Polizia Municipale /Snalcc-Fenal-Sulpm \_\_\_\_\_

R.S.U. Atzori Rinaldo \_\_\_\_\_F.to\_\_\_\_\_

Piroi Antonella \_\_\_\_\_F.to\_\_\_\_\_

Sanna Carlo \_\_\_\_\_

Samassi \_20.03.2014\_

## Capo II

**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

## ART. 9

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è costituito in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004.
2. In particolare, le parti danno atto che:
  - Per l'anno 2013 le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità relative al comma 2 dello stesso articolo, nonché quelle variabili, sono così quantificate:

<b>Risorse che vengono definite in un unico importo (articolo 31, comma 2 del CCNL 2002/2005)</b>		
CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2	Risorse stabili al 22/01/2004	66.089,79
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	4.409,84
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	3.556,32
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7	0,20% Monte Salari 2001	-----
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	3.461,98
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2 Assegni anzianità e ad personam cessati (POST 2003)	0,60% Monte Salari 2005	-----
Assegni anzianità e ad personam cessati (POST 2009)		553,93
Integrazioni per incremento dotazione organica art. 15 c. 5		-----
Riduzione del fondo (art. 9 comma 2bis DL 78/2010)		- 1.376,81
<b>TOTALE "risorse stabili"</b>		<b>83.346,12</b>

<b>Risorse variabili da definirsi ciascun anno (articolo 31, comma 3 del CCNL 2002/2005)</b>		
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	incentivi progettazione interna - art. 92 DLgs 163/2006	-----
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	fondi Istat – indagine Forze Lavoro	83,39
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	art. 1, comma 2 lett. a) Legge Regionale n. 19/1997	5.887,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Integrazione Lettera k - Ici	-----
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. d L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	-----
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	-----
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	-----
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett. m	Risparmi straordinario anno in corso	172,86
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	-----

Altre risorse (art. 17, comma 5)	recupero somme decurtate in eccedenza anno 2012	739,82
Altre risorse (art. 17, comma 5)	economie A.P.	1.708,31
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.e	Tempo Pieno - Part-time	-----
CCNL 09/05/06 art. 4 comma 2	Fino allo 0,7% Monte salari 2003	-----
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 3	Fino allo 0,9% Monte salari 2005	-----
CCNL 31/07/09 art. 4 comma 2	Fino allo 1,5% Monte salari 2007	-----
Riduzione del fondo (art. 9 comma 2bis DL 78/2010)		- 93,60
<b>TOTALE "risorse variabili"</b>		<b>8.497,78</b>

<b>TOTALE GENERALE FONDO 2013</b>	<b>91.843,90</b>
-----------------------------------	------------------

... omissis .....

#### CAPO IV

### UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

#### ART.10

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**1. Per l'anno 2013, il fondo di cui all'art. 9 verrà utilizzato come segue:**

**a) FONDO DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LETT. B) ( c.d. Fondo P.E.O.) - € 36.333,05;**

detto fondo è utilizzato per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, in essere alla data del 31/12/2010;

**b) ONERI DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DELL'ART. 33 COMMA 5 DEL CCNL 22/01/2004 E ART. 7 COMMA 4 CCNL 31/03/1999 - € 15.024,88.**

detto fondo è utilizzato per corrispondere l'indennità di comparto (€ 14.877,18) e la quota di 1° inquadramento del personale di vigilanza ex 5<sup>a</sup> q.f. (€ 147,70);

**c) INDENNITÀ DI TURNO E MAGGIORAZIONE PER LAVORO ORDINARIO FESTIVO: (ART. 22 CODE CONTRATTUALI) - € 6.600,00\_**

*Servizi interessati: Polizia Municipale*

**d) INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ: (ART. 23 CODE CONTRATTUALI), € 2.300,00\_**

*Servizi interessati:*

- *Servizi demografici - sei (6) ore feriali per 52 settimane (sabato), e sei (6) ore festivi e festivi infrasettimanali*
- *operai cimitero - dodici (12) ore festivi e festivi infrasettimanali nelle 52 settimane*

Tale indennità competerà anche in caso di prestazione obbligatoria disposta con provvedimento dell'Amministrazione nei giorni di chiusura straordinaria degli uffici e contestuale sospensione dei servizi;

**e) INDENNITÀ DI RISCHIO: € 2.600,00\_**

personale soggetto ad utilizzo quotidiano di attrezzature pericolose e/o di automezzi/motomezzi dell'Amministrazione;

<b>Servizi tecnico/manutentivi</b>	<b>cat. A -B</b>
<b>Servizio notificazioni</b>	<b>cat. B</b>

L'indennità è pari a, € 30,00 mensili per addetto. Per ogni giorno di assenza dal servizio ( per qualsiasi causa) sarà detratta la somma di, € 1,15 (1/26 di € 30,00)

**f) COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE DISAGIATE (c.d. indennità di disagio) - € 2.950,00\_**

Tale indennità sarà corrisposta a tutti i dipendenti che si ritrovano nelle seguenti situazioni:

- attività lavorativa espletata, prevalentemente nella giornata e continuamente nell'anno, all'esterno e soggetta a disagio derivante da costante interscambio nelle varie attività in capo al settore e diversificazione dell'orario non rientrante nel "turno";

**Categoria A e B (accesso B1) € 36,15 mensili Operatori/Esecutori**

Per ogni giorno di assenza dal servizio sarà detratto un importo pari a 1/26 della somma mensile spettante.

**g) COMPENSI PER IL MANEGGIO VALORI: - € 350,00\_**

Detto compenso, stabilito in € 1,55 per ciascun giorno di effettivo servizio, per un totale massimo annuo di €. 350,00 per l'anno 2013

**h) COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PERSONALE CAT. "B" E "C" ART. 17 COMMA 2 LETT. F) : - €. 1.000,00**

Il compenso è riservato al personale formalmente incaricato che assolve alle attività di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 5 unità), anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente.

Personale interessato : n. 1 addetto cat. B settore tecnico manutentivo - (per ciascun giorno di assenza dal servizio sarà decurtato un importo pari a di 1/312 della somma annuale spettante);

**i) COMPENSI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ ART. 17 COMMA 2 LETT. I) : €. 600,00**

personale interessato: n. 2 addetti con qualifica di **ufficiale stato civile e anagrafe** – importo massimo individuale annuo €. 300,00;

**l) COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE E/O COLLETTIVA DELLA PRODUTTIVITÀ COLLEGATA AD OBIETTIVI COMUNI:; € 24.002,58\_**

*[ il suddetto importo è suscettibile di incremento per effetto di eventuali risparmi in corso d'anno; tali si considerano le somme assegnate e non utilizzate nel corso dell'esercizio di riferimento (turno, rischio, reperibilità ecc.) che , per espressa disposizione di legge, non debbano essere destinate a miglioramento dei saldi di bilancio (es. risparmi per assenze per malattia) ];*

A riguardo si dà atto che i compensi per produttività collettiva/individuale verranno attribuiti secondo la valutazione individuale scaturente dall'applicazione del nuovo sistema di valutazione, approvato con deliberazione della G.Com.le n. 108 del 23.09.2013, e che risulta strutturato su due parametri di valutazione, come appresso riportati:

**1°) LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
(ad essa è destinata la quota del 80% dell'intero fondo destinato alla produttività)

Il sistema prevede quattro fasce/classi di merito. L'appartenenza ad una fascia/classe è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione.:

**A** - La fascia/classe **A** rappresenta la fascia/classe di merito alta: l'ingresso in tale fascia/classe è associato a valutazioni maggiori al **90%** del punteggio a cui corrisponde il **100%** del premio attribuibile individualmente.

Il personale collocato in fascia/classe **A** è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

**B** - La fascia/classe **B** è associata a valutazioni comprese  $\geq 85\%$  ÷  $\leq 90\%$  del punteggio a cui corrisponde il **90%** del premio attribuibile;

**C** - La fascia/classe **C** è associata a valutazioni  $\geq 60\%$  ÷  $< 85\%$  del punteggio a cui corrisponde una quota in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;

**D** - La fascia/classe **D** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **<60%** del punteggio attribuibile. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia/classe esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia/classe di merito più alta, determinandone l'attribuzione con riferimento alla valutazione effettivamente raggiunta, secondo il seguente metodo:

- si sommano le valutazioni conseguite dai singoli per ottenere il valore "X" (somma delle valutazioni) che servirà da denominatore per la suddivisione del premio ai beneficiari secondo la valutazione da ciascuno conseguita.

**esempio pratico:**

dipendente 1 – valutazione 93

dipendente 2 – valutazione 91

dipendente 3 – valutazione 98

totale "X" = (93+91+98) 282

che se ad esempio il totale "resti" = € 1.000,00 produrrà:

dipendente 1 –  $(1.000,00/282 \times 93) = 329,79$

dipendente 2 –  $(1.000,00/282 \times 91) = 322,70$

dipendente 3 –  $(1.000,00/282 \times 98) = 347,51$

Restando inteso che:

**il "totale resti" si ottiene sommando i "resti" di tutti i vari servizi e/o aree e costituirà un'unica risorsa a cui avranno accesso tutti i dipendenti (indipendentemente dall'area o servizio di appartenenza) che, individualmente, avranno conseguito una valutazione utile all'ottenimento del premio nella misura massima;**

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è determinata mediante l'uso dei seguenti parametri:

Determinazione del sistema parametrato legato alla categoria di appartenenza:

- categoria A – **parametro 100;**
- categoria B – **parametro 106;**
- categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – **parametro 112;**
- categoria C – **parametro 118;**
- categoria D – **parametro 130;**
- categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – **parametro 150;**

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3 giuridiche;
- b) parametrizzazione delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

- e) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola area organizzativa presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le Aree in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria

**2°) LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**  
( ad essa è destinata la quota del 20% dell'intero fondo destinato alla produttività)

La distribuzione del salario accessorio di cui trattasi è ripartito nel modo come appresso indicato:  
Il sistema prevede quattro fasce/classi di merito.

- I – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato maggiore del **90%**.  
Il personale collocato in questa fascia/classe percepirà il **100%** del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- II – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra **>=85 % ÷ <=90 %** del punteggio a cui corrisponde il **90 %** del premio attribuibile;
- III – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra **>= 60 % ÷ <85%** del punteggio a cui corrisponde una quota in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;
- IV – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato **< 60%**. A questa fascia/classe non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa assegnato al settore. Pertanto per poter accedere al premio è necessario aver raggiunto almeno una valutazione maggiore del **60 %** del punteggio attribuibile, pari alla quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio.

E' fatta salva la possibilità per l'ente di attribuire ad un singolo ambito di performance organizzativa l'intero budget previsto per la performance organizzativa.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia di merito più alta, secondo il metodo sopra descritto.

**Come disposto dalla G.Com.le con la predetta deliberazione n. 108/2013, si dà atto che in sede di prima applicazione del nuovo sistema di valutazione, cioè limitatamente all'anno 2013, la ripartizione tra la performance individuale e quella organizzativa sia, rispettivamente, di "90" e "10" anziché "80" e "20" come ordinariamente risultante nel Sistema di valutazione approvato;**

Il Responsabile del servizio deve attestare il raggiungimento dell'obiettivo e valutare la prestazione individuale secondo le schede adottate nel nuovo sistema di valutazione.

- m) **INCENTIVI PER ATTIVITÀ DI CENSIMENTO** €. 83,39 (compensi ISTAT: "indagine continua Forze Lavoro");

**Da quanto sopra risulta che pertanto il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2013 risulta così suddiviso:**

VOCI SPESA	RIPARTO
<b>progressioni orizzontali P.E.O. (quota fondo)</b>	<b>36.333,05</b>
<b>indennita' di Comparto (quota fondo)</b>	<b>14.877,18</b>
<b>oneri 1° inquadramento VV.UU. ex 5 q.f.</b>	<b>147,70</b>

indennità di Turno e lavoro ordinario festivo	6.600,00
ind. Rischio	2.600,00
ind. Maneggio Valori	350,00
ind. Reperibilità	2.300,00
ind. Disagio	2.950,00
compensi particolari responsabilità art. 17 comma 2 lett. i) : ufficiale stato civile e anagrafe	600,00
compensi per specifiche responsabilità personale cat. "B" e "C" art. 17 comma 2 lett. f)	1.000,00
produttività collettiva-indiv. (PERFORMANCE INDIVIDUALE – 90% di 24.002,58)	21.602,32
produttività collettiva-indiv. (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – 10% di 24.002,58)	2.400,26
compensi ISTAT	83,39
<b>TOTALI</b>	<b>91.843,90</b>

*Omissis*