

COMUNE DI SENORBI'  
Provincia di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'anno duemilasei, il mese di MARZO, il giorno NOVE, alle ore 9.00 nel Comune di Senorbì, la Delegazione Trattante nelle persone dei Signori:

Parte Pubblica:

Faraci dr. Liborio – Segretario Comunale - Presidente  
Peretti ing. Francesco – Responsabile Settore Tecnico  
Taccori rag. Silvestro – Responsabile Settore Finanziario  
Zedda dr. Marco – Responsabile del Settore Amministrativo

Rappresentanze Sindacali Territoriali:

Vacca Marco – UIL F.P.L.  
Serri Remo – CISL FP

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Saba Serse – Specialista di Vigilanza  
Monni Aldo – Istruttore Direttivo Tecnico  
Cirina Pierpaolo – Istruttore Amministrativo

sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale che disciplina le modalità di ripartizione delle risorse decentrate con le modalità stabile dagli artt. 36 e 37 del CCNL Comparto Enti Locali 22/1/2004, e artt. 17 e 18 del CCNL 1/4/1999.

**PARTE GIURIDICA**

Con le risorse decentrate dell'Ente verranno finanziate le seguenti indennità:

**INDENNITA' DI COMPARTO** – Istituita e disciplinata dall'art. 33 del CCNL 22/1/2004.

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (art. 34 del CCNL 22/1/2004)** - Per l'applicazione della P.E.O. viene stabilito che il requisito di accesso sia di almeno un anno di permanenza in qualifica e posizione economica al 31 dicembre dell'anno precedente. Per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, ai fini dell'applicazione della P.E.O., i Responsabili di Settore utilizzeranno i criteri definiti nelle schede di valutazione del personale (vedi schede allegate).

**INDENNITA' DI TURNO (art. 17 lett. d) CCNL 1/4/1999)** – Disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000.

**INDENNITA' DI RISCHIO (art. 17 lett. d) CCNL 1/4/1999)** – Di cui all'art. 37 del CCNL 14/9/2000, con gli importi stabiliti dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004. Le prestazioni di lavoro che

comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, già riconosciute presso l'Ente, sono le seguenti:

❖ ATTIVITA' MANUTENTIVE, ELETTRICISTICHE, OPERE EDILIZIE, IDRAULICHE E FOGNARIE, CONDUZIONE DI AUTOMEZZI.

L'indennità viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

**INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 lett. e) CCNL 1/4/1999)** – Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, come segue:

❖ ATTIVITA' NON RIENTRANTI IN QUELLE INDIVIDUATE PER L'INDENNITA' DI RISCHIO; ATTIVITA' SVOLTE ALL'ESTERNO DELLA SEDE DI LAVORO, PER L'USO DI ATTREZZATURE E MACCHINE PER IL QUALE NON SI PERCEPISCE INDENNITA' DI RISCHIO, USO DI VIDEOTERMINALI IN MODO PREVALENTE, ARTICOLAZIONE PARTICOLARE DI ORARI DI LAVORO NON RIENTRANTI NEL TURNO, DISPONIBILITA' DELL'UFFICIO DEMOGRAFICO AD INTERVENIRE IN CASI DI NECESSITA' NEI GIORNI DI CHIUSURA DEGLI UFFICI O NEI FESTIVI;

**INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 lett. f) CCNL 1/4/1999)** – Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quanto non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL 31/3/1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (articoli da 8 a 11 del CCNL 31/3/1999). La Responsabilità di Procedimento deve essere formalmente attribuita ai sensi della L. 241/1990 (salvo i dipendenti inquadrati in cat. D che operano autonomamente).

**INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 17 lett. d) CCNL 1/4/1999)** – Di cui all'art. 36 del CCNL 14/9/2000, solo per la figura dell'Economo Comunale, determinata in misura giornaliera in proporzione al valore medio giornaliero degli importi maneggiati e correlata all'effettivo maneggio giornaliero.

**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PROFESSIONALI (art. 17 lett. i) CCNL 1/4/1999)** - Introdotta dall'art. 36 CCNL 22/1/04, per il personale delle categorie B, C e D, per le responsabilità, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di: UFFICIALE D'ANAGRAFE E UFFICIALE DI STATO CIVILE.

**PRODUTTIVITA' (art. 17 lett. a) CCNL 1/4/1999)** - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, secondo i risultati accertati dal nucleo di valutazione.

Per l'assegnazione delle quote relative alla produttività a ciascun Responsabile di Settore, si confermano i parametri esistenti, continuando a mantenere la parametrizzazione 120 cat. B3 solo per la figura di Autista Scuolabus per i criteri a suo tempo stabiliti, mentre per le restanti categorie da B1 a B3 la parametrizzazione vigente nei precedenti accordi con valore 110.

I Responsabili di Settore nella valutazione delle prestazioni del personale Operaio e Autista Scuolabus devono tener conto della non cumulabilità delle indennità di rischio e di disagio, pertanto, all'atto della stesura della valutazione annuale per la produttività, attribuiranno un ulteriore incremento economico a compensazione pari a €120,00 annui procapite.

I compensi relativi alle predette indennità verranno corrisposti annualmente a conclusione dell'anno solare al quale si riferiscono (salvo PEO e INDENNITA' DI COMPARTO).

## PARTE ECONOMICA

Il Fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2005, come risultante dalla determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 85 del 28/12/2005, ammonta a complessivi € 145.826,38, oltre alle quote relative alle risorse di cui all'art. 18 della Legge n. 109/1994, distinti in:

PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	PARTE VARIABILE PROGETTI OBIETTIVO
€110.453,10	€15.766,28	€19.607,00

da ripartire tra le seguenti indennità:

**INDENNITA' DI COMPARTO** – Viene determinato un importo complessivo di spesa pari a € 14.500,00 calcolata sulla base degli importi di cui alla Tabella D allegata al CCNL 22/1/2004.

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (art. 34 del CCNL 22/1/2004)** - Per l'applicazione della P.E.O. per l'anno 2005 viene destinata la somma complessiva di €51.294,69, prevedendo un ulteriore miglioramento economico con decorrenza 1/1/2005.

**INDENNITA' DI TURNO (art. 17 lett. d) CCNL 1/4/1999)** – Viene destinata la somma complessiva di €7.000,00.

**INDENNITA' DI RISCHIO (art. 17 lett. d) CCNL 1/4/1999)** – €30,00 mensili, per un totale di complessivi €1.980,00.

**INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 lett. e) CCNL 1/4/1999)** – €300,00 annue, per una spesa complessiva di €3.300,00.

**INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 lett. f) CCNL 1/4/1999)** –  
Determinate come segue:  
€1.000,00 per la cat. B3  
€1.500,00 per la cat. C  
€2.000,00 per la cat. D  
per un totale complessivo di €22.500,00.

**INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 17 lett. d) CCNL 1/4/1999)** – Solo per la figura dell'Economo Comunale, determinata come segue:  
MANEGGIO DENARO DA €0 FINO A €100,00 GIORNALIERI – Indennità pari a €0,80 giornalieri; MANEGGIO DENARO OLTRE €100,00 GIORNALIERI: Indennità pari a €1,00 giornalieri; correlati all'effettivo maneggio giornaliero.

**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PROFESSIONALI (art. 17 lett. i) CCNL 1/4/1999)** - per le figure di: UFFICIALE D'ANAGRAFE E UFFICIALE DI STATO CIVILE - quantificato in €300,00 annui per ciascuna figura.

**PRODUTTIVITA' (art. 17 lett. a) CCNL 1/4/1999)** - Viene destinata la somma di €26.186,37, oltre alle quote relative alle risorse di cui all'art. 18 della Legge n. 109/1994 destinate alla

produttività. Per l'assegnazione delle quote relative alla produttività a ciascun Responsabile di Settore, si confermano i parametri esistenti:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	110
B3(Aut.Scuol.)	120
C	140
D	180
D3(giur.)	200

Per il personale Operaio e Autista Scuolabus, i Responsabili di Settore attribuiranno un ulteriore incremento economico a compensazione pari a €120,00 annui procapite.

**PRODUTTIVITA' PROGETTI OBIETTIVO** – Per la realizzazione di due progetti obiettivo, di cui alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 179 del 3/11/2005 e n. 230 del 29/12/2005, sono state destinate risorse pari a €19.607,00 distinte come segue:

Progetto Obiettivo Operai (servizi festivi, esigenze impreviste e urgenti) - €11.686,50 compresi oneri riflessi;

Progetto Obiettivo Agenti P.M. (miglioramento circolazione stradale) - €6.615,00 compresi oneri riflessi.

#### QUADRO ECONOMICO RIEPILOGATIVO

	A	B	C	D	E
	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	PARTE VAR. PROG.OB.	FONDI ART. 18 L. 109/94	RIMBORSO GIUD.PACE
<b>Fondo 2005</b>	<b>€110.453,10</b>	<b>€15.766,28</b>	<b>€19.607,00</b>		<b>€1.427,68</b>
Indennità di comparto	-€ 14.500,00				
P.E.O.	-€ 51.294,69				
<b>RESIDUO</b>	<b>€44.658,41</b>	<b>€15.766,28</b>	<b>€19.607,00</b>		<b>€1.427,68</b>
<b>Residuo A+B+E</b>		<b>€61.852,37</b>			
Ind. di turno		-€ 7.000,00			
Ind. di rischio		-€ 1.980,00	(€ 330 x 6)		
Ind. di disagio		-€ 3.300,00	(€ 300 x 11)		
Specif. Responsab.		-€ 22.500,00	(€ 2000 x D; € 1500 x C; € 1000 x B3)		
Ind. maneg. valori		-€ 286,00	(€ 0,80 fino a € 100 gg; € 1 oltre € 100 gg.)		
Resp. Anag. St. Civ.		-€ 600,00	(€ 300 x 2)		
Produttività collettiva		€ 26.186,37			
<b>Residuo C</b>		<b>€19.607,00</b>			
Prog. obiet. Operai		-€ 11.686,50		compresi oneri riflessi	
Prog. obiet. Vigili		-€ 6.615,00		compresi oneri riflessi	
		€ 1.305,50			

**RIMBORSO UFFICIO GIUDICE DI PACE PER PERSONALE COMANDATO CONGIU CARLO**

dal 1/1/2005 al 31/7/2005	P.E.O. + quota 13^ + indennità comparto	€ 1.427,68
TOTALE		€ 1.427,68

Senorbì 9/3/2006

**FIRME:**

**Parte Pubblica:**

Faraci dr. Liborio – Segretario Comunale – Presidente \_\_\_\_\_ F.TO FARACI \_\_\_\_\_

Zedda dr. Marco – Responsabile Settore Amministrativo \_\_\_\_\_ F.TO ZEDDA \_\_\_\_\_

Peretti ing. Francesco – Responsabile Settore Tecnico \_\_\_\_\_ F.TO PERETTI \_\_\_\_\_

Taccori rag. Silvestro – Responsabile Settore Finanziario \_\_\_\_\_ F.TO TACCORI \_\_\_\_\_

**Rappresentanze Sindacali Territoriali:**

Serri Remo – CISL FP \_\_\_\_\_ F.TO SERRI \_\_\_\_\_

Vacca Marco – UIL FPL \_\_\_\_\_ F.TO VACCA \_\_\_\_\_

**Rappresentanza Sindacale Unitaria:**

Saba Serse – Specialista di Vigilanza \_\_\_\_\_ F.TO SABA \_\_\_\_\_

Monni Aldo – Istruttore Direttivo Tecnico \_\_\_\_\_ F.TO MONNI \_\_\_\_\_

Cirina Pierpaolo – Istruttore Amministrativo \_\_\_\_\_ F.TO CIRINA \_\_\_\_\_

Dipendente: \_\_\_\_\_

Anno: \_\_\_\_\_

PROFILI DELLA CATEGORIA A

Competenze da valutare	Raramente	In modo discontinuo	Regolarmente	Sempre, anche in situazioni difficili
Sa lavorare bene nell'ambito di regole e procedure definite	2	4	6	8
Sa rispettare le responsabilità assegnate	2	4	6	8
Sa applicare iniziative nuove, proposte da altri	1	2	3	4
Sa affrontare imprevisti limitati nell'intensità e nel tempo	1	2	3	4
Sa rispondere alle sollecitazioni di aggiornamento provenienti da altri	1	2	3	4
Sa identificare e scomporre i problemi all'interno di situazioni non complesse	1	2	3	4
Sa rispondere con efficacia alle richieste degli utenti	3	6	9	12
E' in grado di non generare conflitti o situazioni di disagio nel suo ambiente lavorativo	2	4	6	8
Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse se sostenuto dall'esterno	2	4	6	8
Sa programmare il proprio lavoro su un breve arco temporale e seguendo indirizzi prefissati	2	4	6	8
Sa rispettare le regole dell'Ente	2	4	6	8
Rispetta i tempi stabiliti	3	6	9	12
Rispetta gli obiettivi	3	6	9	12
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Progressione Economica Orizzontale:  SI  NO

Indennità di disagio:  SI  NO

Indennità di rischio:  SI  NO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dipendente: \_\_\_\_\_

Anno: \_\_\_\_\_

PROFILI DELLA CATEGORIA B

Competenze da valutare	Raramente	In modo discontinuo	Regolarmente	Sempre, anche in situazioni difficili
Sa operare per risolvere problemi operativi di natura routinaria, circoscritti al proprio ambito di lavoro	2	4	6	8
Sa lavorare bene nell'ambito di regole e procedure definite	2	4	6	8
Sa rispettare le responsabilità assegnate	2	4	6	8
Sa rispondere alle sollecitazioni di aggiornamento provenienti da altri	1	2	3	4
Sa adeguare la propria attività anche di fronte a frequenti imprevisti	2	4	6	8
Sa essere un riferimento per il comportamento operativo dei colleghi con cui opera direttamente	1	2	3	4
Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione dell'utente o del cliente interno	2	4	6	8
Sa appianare le microconflittualità del suo ambiente lavorativo	1	2	3	4
Sa rappresentare l'Ente rispettando regole e procedure predefinite	3	6	9	12
Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse, se sostenuto dall'esterno	2	4	6	8
Sa programmare il proprio lavoro su un breve arco temporale e seguendo indirizzi prefissati	1	2	3	4
Sa rispettare le regole dell'Ente	1	2	3	4
Rispetta i tempi stabiliti	2	4	6	8
Sa sostenere rilevanti carichi di lavoro	1	2	3	4
Rispetta gli obiettivi stabiliti	2	4	6	8
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Progressione Economica Orizzontale:  SI  NO

Responsabilità di procedimento:  SI  NO

Indennità di disagio:  SI  NO

Indennità di rischio:  SI  NO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dipendente: \_\_\_\_\_

Anno: \_\_\_\_\_

PROFILI DELLA CATEGORIA C

Competenze da valutare	Raramente	In modo discontinuo	Regolarmente	Sempre, anche in situazioni difficili
Sa operare per risolvere problemi operativi di natura routinaria che coinvolgono anche il lavoro di altre persone	2	4	6	8
Sa scegliere le modalità operative più efficienti, nell'ambito di processi relativamente semplici ed avendo come riferimento regole predefinite	2	4	6	8
Sa, autonomamente, identificare i problemi di fondo, valutando le alternative	1	2	3	4
Sa aggiornarsi spontaneamente per adeguare la propria operatività al mutare delle esigenze e delle situazioni	1	2	3	4
Sa adeguare la propria attività anche di fronte a frequenti imprevisti	2	4	6	8
Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione del suo "cliente"	3	6	9	12
Sa rappresentare l'Ente rispettando regole e procedure predefinite	2	4	6	8
Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse, se sostenuto dall'esterno	1	2	3	4
Sa programmare il proprio lavoro su un medio arco temporale facendo riferimento ad indirizzi di massima	2	4	6	8
Utilizza le conoscenze tecniche specifiche	1	2	3	4
Utilizza le conoscenze degli strumenti informatici	3	6	9	12
Rispetta i tempi stabiliti	2	4	6	8
Rispetta gli obiettivi	2	4	6	8
E' in grado di sostenere elevati carichi di lavoro	1	2	3	4
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Progressione Economica Orizzontale:  SI  NO

Responsabilità di procedimento:  SI  NO

Indennità di disagio:  SI  NO Indennità di responsabilità Anagrafe/Stato Civile:  SI  NO

Indennità maneggio valori:  SI  NO maneggio superiore a € 100,00 giornaliera:  SI  NO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



Dipendente: \_\_\_\_\_

Anno: \_\_\_\_\_

PROFILI DELLA CATEGORIA D

Competenze da valutare	Raramente	In modo discontinuo	Regolarmente	Sempre, anche in situazioni difficili
Sa operare per risolvere problemi nuovi e potendo utilizzare indicazioni ed indirizzi forniti da altri	2	4	6	8
Sa utilizzare in modo autonomo, metodologie adeguate per analizzare e migliorare l'efficienza di singoli processi di lavoro	2	4	6	8
Sa interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile	2	4	6	8
Sa identificare i problemi di fondo anche in situazioni complesse e non collegate tra loro, analizzandoli in maniera logica e sistematica	2	4	6	8
Sa attivarsi per mantenere il livello delle proprie conoscenze e capacità adeguato al ruolo coperto ed alle attività da svolgere	1	2	3	4
Sa gestire gli imprevisti, avendone già valutato le conseguenze	1	2	3	4
Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione del suo "cliente"	2	4	6	8
Sa rappresentare l'Ente in situazioni complesse, con ampia autonomia di comportamento	1	2	3	4
Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse, in modo autonomo	1	2	3	4
Sa vedere il suo lavoro nell'insieme del contesto lavorativo e programmarlo di conseguenza	2	4	6	8
Utilizza la conoscenza delle procedure	3	6	9	12
Rispetta i tempi	2	4	6	8
Rispetta gli obiettivi	3	6	9	12
E' in grado di sostenere elevati carichi di lavoro	1	2	3	4
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Progressione Economica Orizzontale:  SI  NO

Responsabilità di procedimento:  SI  NO

Indennità maneggio valori:  SI  NO maneggio superiore a € 100,00 giornaliera:  SI  NO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE