

Ipotesi utilizzo delle risorse 2015

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	finanziamento da risorse stabili	finanziamento da risorse variabili	RISORSE Euro	NOTE
Art. 17 - comma 2, lett. a) e Art. 37	01/04/1999 e 22/01/2004	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, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'Art. 6 del CCNL del 31.3.1999.	€ 459.277,77 12.500	€ 197.495,05	€ 656.772,82	Le risorse della parte variabile sono oggetto di ulteriore e apposita ricognizione e comunque destinate alla produttività
Art. 17 - comma 2, lett. b) Art. 34 e 35	01/04/1999 22/01/2004	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.3.1999 (da risorse stabili).	€ 124.084,05		€ 124.084,05	(voce già esclusa)
Art.5 Art.34 Art.11	31/03/1999 21/01/2004 CCDI	Fondo per il finanziamento delle nuove progressioni orizzontali ex all'art. 1, comma 256, della legge di stabilità per il 2015, n. 190 del 2014	€ 28.200,00		€ 28.200,00	
art. 15, c. 1, lettera h	01/04/1999	Risorse destinate al pagamento dell'indennità di Lire 1.500.000 per la ex 8 ^a q.f.	3.873,43		€ 3.873,43	(voce già esclusa)
Art. 17 - comma 2, lett. c)	31/03/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999	€ -		€ -	
Art.32 - comma 7	22/01/2004	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 22/01/2004.	€ 33.343,10		€ 33.343,10	(voce già esclusa)
Art. 17 - comma 2, lett. d) e Art. 36 e 37	01/04/1999 e 14/09/2000	Indennità di reperibilità, turno ecc.				
Art. 17 - comma 2, lett. d) e Art. 36 e 38	01/04/1999 e 14/09/2001	Indennità di rischio	€ 50.000,00		€ 50.000,00	
Art. 17 - comma 2, lett. E)	01/04/1999	Indennità di disagio (per compensare il personale di cat. A, B e C che svolge attività in condizione disagiata.)				
Art. 17 - comma 2, lett. d) e Art. 36 e 39	01/04/1999 e 14/09/2002	Maneggio Valori	€ 500,00		€ 500,00	
Art. 17 - comma 2, lett. f)	01/04/1999 e 09/05/2006	Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, nella misura massima di euro 2.500	€ 12.500		€ 12.500	
Art. 7		Indennità specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D (archivistici informatici, addetti URP, formatori professionali ecc...)	€ 3.300,00		€ 3.300,00	
art. 36	22/01/2004					
TOTALI						

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

FONDO PROGETTAZIONE			
01/04/1999 - d.l. 90/2014	15, c. 1, lettera k artt. 13 e 13bis	Fondo progettazione -Quota 80% incentivo progettazione (Settore 6 Servizi Tecnici)	€ 80.000,00
01/04/1999 - d.l. 90/2014	15, c. 1, lettera k artt. 13 e 13bis	Fondo progettazione -Quota 80% incentivo progettazione (Settore 5-Ambiente)	€ 19.700,00
TOTALI			€ 99.700,00

risorse stabili disponibili	€ 459.277,77	
risorse variabili	€ 197.495,05	
progettazione	€ 99.700,00	
voci già escluse	€ 161.300,58	
totale risorse disponibili	€ 495.472,24	
totale risorse	€ 756.472,82	

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

IPOTESI DI ACCORDO

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria, modifica articolo 11 del CCDI sottoscritto il 27 agosto 2014

Art. 1

Principi generali

1. Per l'anno 2015, al finanziamento delle progressioni economiche nell'ambito della categoria è destinata la quota di risorse stabili concordata in sede di riparto del fondo.
2. Nel rispetto di quanto prescritto dall'articolo 23 del D. Lgs. n. 150/2009 la progressione economica orizzontale all'interno della categoria è riservata ad una quota limitata di dipendenti che le parti concordano nella quota del 35% degli aventi diritto.
3. Le progressioni economiche avverranno sulla base delle valutazioni del personale effettuate utilizzando l'apposita metodologia adottata dalla Provincia di Olbia Tempio ai sensi degli articoli 5 e 6 del CCNL 31.03.1999 ed il vigente sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale.
4. A seguito della valutazione sono formate apposite graduatorie, distinte per Settori, finalizzate all'attribuzione delle progressioni economiche. A ogni Settore è preventivamente attribuita una quota proporzionale al numero di dipendenti assegnati alla data di approvazione del bando di selezione e che abbia maturato i requisiti utili alla progressione economica, tenuto conto dell'importo complessivo di cui al comma 1. A tal fine l'unica dipendente assegnata alla Segreteria Generale è inserita nella graduatoria del Settore 1, fermo restando l'attribuzione del ruolo di valutatore al Segretario Generale.

Art. 2

Criteri per la progressione economica

1. Non concorrono alle progressioni economiche i dipendenti che non abbiano maturato almeno due anni di anzianità nella posizione economica da ultimo acquisita, alla data di sottoscrizione del presente accordo.
2. Oltre al requisito di cui al comma precedente per accedere alla progressione economica è necessario che nel biennio il dipendente abbia maturato non meno di 300 giornate di presenza effettiva alla data di approvazione del bando di selezione, senza possibilità di computo di alcun periodo di assenza a qualunque titolo fruita, con la sola esclusione di quelle elencate dal comma 5 dell'articolo 71 del D.L. n. 112/2008, convertito con Legge n. 133/2008.
3. Concorrono alle progressioni e pertanto sono inseriti in graduatoria, esclusivamente i dipendenti che abbiano raggiunto il punteggio minimo di 60 punti, conseguito sulla base della vigente metodologia per la progressione economica.
4. Ai fini dell'inserimento nella graduatoria, il punteggio finale è dato dalla media della somma del voto conseguito sulla base dell'apposita metodologia per la progressione economica orizzontale ed il voto attribuito a seguito dell'annuale valutazione della performance organizzativa e individuale sulla base dell'apposito sistema approvato dalla Provincia di Olbia Tempio. Non sono considerati idonei i dipendenti che riportino una media inferiore al punteggio di 60 punti.
5. Qualora due o più dipendenti nella medesima graduatoria si trovino in condizione di pari punteggio e possano accedere alla progressione, si utilizzano i seguenti criteri di precedenza nell'ordine indicato:



- a. aver ottenuto il miglior punteggio nella valutazione della performance organizzativa e individuale;
- b. trovarsi nella prima posizione economica della propria categoria;
- c. aver effettuato l'ultima progressione economica più indietro nel tempo;
- d. trovarsi in posizione economica più bassa;
- e. in caso di ulteriore parità di requisiti prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

2. Pillel

[Other illegible handwritten marks]