



COMUNE DI IGLESIAS

Provincia di Carbonia - Iglesias

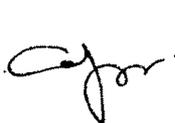
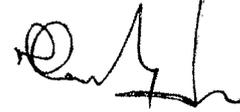
Ufficio Segretario Generale
Tel: 0781 / 274 306 – fax: 0781 / 274303
E- mail: segretar@comune.iglesias.ca.it

ACCORDO DI DELEGAZIONE TRATTANTE TRA LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE SULLE RISORSE DEL FONDO ANNO 2012

In data 4 settembre 2013 presso la residenza municipale del Comune di Iglesias, si riunisce la delegazione trattante, così rappresentata:

- **Delegazione di parte pubblica:**

Presidente Dr. Michele Cuccu 

Dirigenti Dr. Ing. Carlo Capuzzi, Dr. Paolo Carta, Dr. Ing. Lamberto Tomasi.  

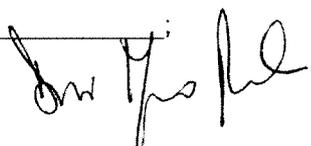
- **la delegazione sindacale:**

R.S.U.: Marcello Minnia, Liliana Bellu, Vittorio Salis, Giorgio Bonesu, Raimondo Medda, Danila Crobu, Francesca Contu .

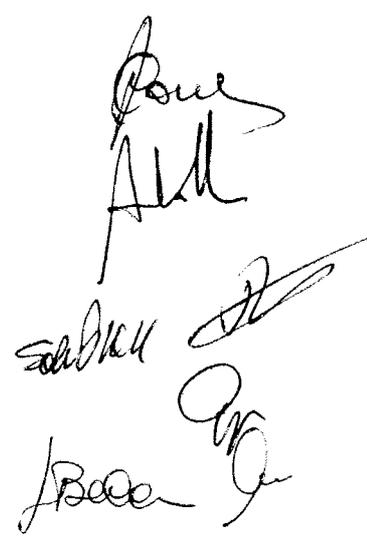
Organizzazione Sindacale Territoriale UIL _____;

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL _____;

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL _____;

Organizzazione Sindacale Territoriale UGL Marzio Pasquale Dessi 

Verbalizzante: Dr.ssa Angela Maria Floris



A seguito di autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n°34 del 30/08/2013, in data odierna, la Parte Pubblica e la Parte sindacale sottoscrivono il seguente accordo decentrato per l'utilizzo delle risorse costituenti il fondo di produttività anno 2012.

UTILIZZO RISORSE ANNO 2012	
RISORSE	IMPORTO
RISORSE STABILI	€ 585.828,27
A) PEO	€ 239.326,72
B) TURNO	€ 45.369,50
C) RIPOSO COMPENSATIVO	€ 1.551,06
D) REPERIBILITA	€ 1.576,38
E) RISCHIO	€ 2.767,70
F) COMPARTO	€ 80.436,40
G) FONDO ALTA PROFESSIONALITA'	€ 18.388,00
H) FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVA	€ 12.357,00
I) DISAGIO	€ 1.736,24
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE	€ 403.509,00
	DA UTILIZZARE € 182.319,27

RISORSE VARIABILI	€ 98.249,04
RISORSE STABILI DA UTILIZZARE	€ 182.319,27
L) RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI COMPLESSI CATEGORIE D), C) E B)	€ 33.500,00
M) SPECIFICHE RESPONSABILITA CAT. D	
N) SPECIFICHE FUNZIONI ANAGRAFE E STATO CIVILE	€ 2.000,00
O) MANEGGIO VALORI	€ 400,00
P) RISORSE LETTERA k	€ 59.971,94
Q) PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 184.696,37

Lettera E) INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio è riconosciuta ai dipendenti che svolgano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, l'indennità compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio

Lettera G) ALTA PROFESSIONALITA'

L'indennità è riconosciuta al dipendente di categoria D) incaricato dell'Alta Professionalità Posizione Organizzativa ed è riconosciuta nella misura di € 15.323,31 a titolo di indennità di posizione ed € 3.064,69 a titolo di retribuzione di risultato.

La retribuzione di posizione è dovuta per n°13 mensilità mentre l'indennità di risultato è calcolata in dodicesimi.

L'indennità di risultato sarà corrisposta solo a seguito di valutazione espressa dal Nucleo di valutazione in relazione agli obiettivi raggiunti, cui seguirà informativa alle OO.SS. e alla R.S.U..

Lettera H) POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'indennità è riconosciuta al dipendente di categoria D) incaricato della Posizione Organizzativa ed è riconosciuta nella misura di € 10.296,86 a titolo di indennità di posizione ed € 2.060,14 a titolo di retribuzione di risultato.

La retribuzione di posizione è dovuta per n°13 mensilità mentre l'indennità di risultato è calcolata in dodicesimi.

L'indennità di risultato sarà corrisposta solo a seguito di valutazione espressa dal Nucleo di valutazione in relazione agli obiettivi raggiunti, cui seguirà informativa alle OO.SS. e alla R.S.U..

Lettera M) SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. D.

L'indennità è corrisposta ai dipendenti inquadrati nella categoria D) che abbiamo ricevuto con apposito atto l'assegnazione di specifiche responsabilità.

L'indennità è corrisposta, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e in considerazione delle particolarità delle funzioni assegnate, nella misura massima di **€ 2.500,00 per i Capi Servizio** e nella misura massima di **€ 1.500,00 per i Capi ufficio** cui è riconosciuta la specifica responsabilità.

Il peso della responsabilità specifica, connessa alla posizione di lavoro è individuato attribuendo un punteggio a ciascun fattore sulla base di un elenco di responsabilità individuate dal Dirigente e valutate dalla conferenza dei dirigenti nell'ambito di un portafoglio di responsabilità. Il prodotto dato dalla somma dei fattori di valutazione e dalla modalità di esercizio della responsabilità stabilisce il peso di quella specifica responsabilità.

In allegato è riportata la scheda riportante l'elenco delle responsabilità e il modello di pesatura delle responsabilità.

L'indennità non è cumulabile con altra indennità fatta eccezione per la produttività collettiva, il maneggio valori e la reperibilità.

Lettera L) RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTI COMPLESSI ALLE CAT. D (non rientranti nella lettera I), C e B

L'indennità è corrisposta ai dipendenti inquadrati nelle categorie D), cui non sia stata riconosciuta l'indennità di cui alla precedente lettera M), C) e B) che svolgano in termini continuativi procedimenti complessi e/o articolati ancorché riconducibili a specifiche normative di settore e caratterizzati da pluralità di fasi procedurali e interazione con più soggetti e/o Enti terzi.

Possono essere attribuite nel numero massimo di n° 3 (tre) dipendenti per Settore.

L'indennità è corrisposta nella misura massima di **€ 450,00** e nella misura minima di **€ 200,00** annue.

Detta indennità non è cumulabile con altra indennità fatta eccezione per la produttività collettiva e la reperibilità ed è parametrata al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni.

Lettera I) DISAGIO

L'indennità è corrisposta ai dipendenti che prestano attività in condizioni particolarmente disagiate.

Sono considerate attività particolarmente disagiate quelle svolte dagli autisti scuolabus, in considerazione della particolare articolazione dell'orario di servizio, e dagli operai cimiteriali, in considerazione delle specifiche prestazioni lavorative loro richieste.

L'indennità è corrisposta nella misura di **€ 40,00** mensili.

Detta indennità non è cumulabile con altra indennità fatta eccezione per la produttività collettiva. I lavoratori interessati percepiranno in questa fase di erogazione la differenza fra quanto dovuto e quanto percepito fino ad oggi a titolo di indennità rischio.

Lettera O) MANEGGIO VALORI

L'indennità è volta a compensare l'esercizio di compiti che comportano il maneggio valori ed è dovuta per i giorni di effettiva presenza in servizio.

Detta indennità è riconosciuta all'Economo Comunale, al Responsabile della Casa Serena e al Responsabile dell'Anagrafe ovvero a loro sostituto per il periodo di effettiva sostituzione.

L'indennità è riconosciuta nella seguente misura:

da € 5.000,00 ad € 50.000,00 € 0,50 al giorno;

da € 50.000,00 in su € 1,00 al giorno;

Lettera N) SPECIFICHE FUNZIONI ANAGRAFE E STATO CIVILE

L'indennità è volta a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con delega del Sindaco, derivante dalle qualifiche di ufficiale di anagrafe e di stato civile. Le indennità sono corrisposte ai dipendenti che svolgano effettivamente le funzioni durante l'orario di servizio settimanale.

L'indennità non è cumulabile con altre indennità, fatta eccezione per l'indennità di reperibilità e per la produttività collettiva.

L'indennità è riconosciuta nella seguente misura:

- Massimo € 270,00 annuali in relazione alla complessità delle funzioni svolte per delega completa;
- Da € 225,00 a € 90,00 annuali relazione alla complessità delle funzioni svolte per delega parziale.

Si sottolinea che a prescindere dalla tipologia di delega la misura dell'indennità è connessa alla complessità delle funzioni effettivamente svolte.

TUTTE LE RISORSE NON UTILIZZATE PER FINANZIARE LE INDENNITA' CONFLUIRANNO NELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Lettera Q) PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Le risorse della produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi livelli di efficienza e di efficacia delle prestazioni.

La valutazione delle prestazioni dovrà essere espressa dai dirigenti competenti, sentiti i funzionari di riferimento, ove necessario, secondo un sistema oggettivo che tiene conto del merito dei singoli dipendenti.

I fattori di valutazione sono esaustivamente elencati nel prospetto allegato (allegato A).

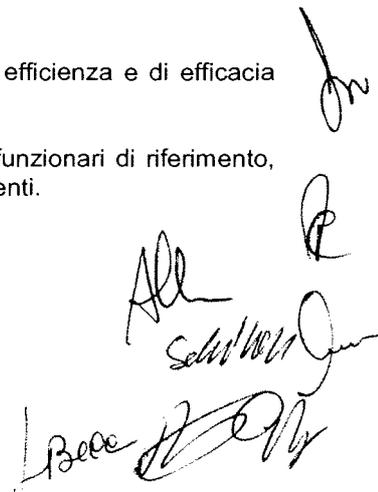
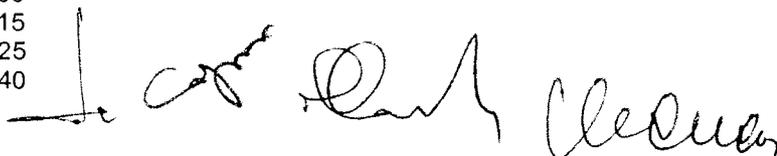
I coefficienti di fascia di riferimento sono:

Cat. A) = 100

Cat. B) = 115

Cat. C) = 125

Cat. D) = 140



La produttività verrà erogata tenendo conto che le assenze, a qualsiasi titolo effettuate nel corso dell'anno di riferimento, che siano superiori a n°90 giorni, incidano totalmente sul compenso medesimo, operando una riduzione dello stesso.

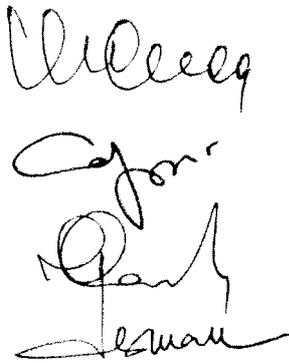
Con specifico riferimento alle assenze per malattia si precisa che non comportano riduzione della produttività le seguenti fattispecie di assenza, esplicitamente indicate dalla dichiarazione congiunta n°2 del CCNL vigente:

1. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
2. assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
3. permessi di cui alla L. 104/1992;
4. congedi di maternità e parentali di cui al D.Lgs. n.151/2001;
5. permessi di cui all'art. 21, comma 2 e 7bis, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica.

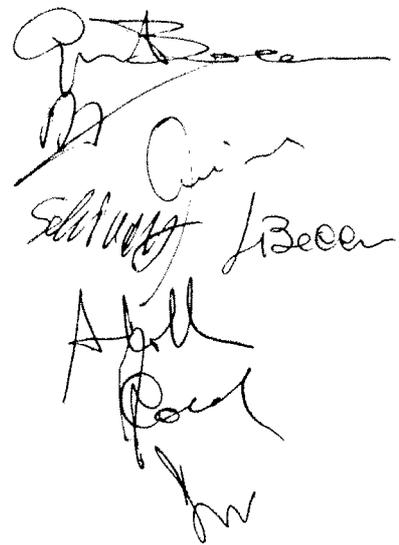
La scheda di valutazione è notificata ad ogni dipendente che potrà proporre ricorso al Segretario Generale e secondo le forme previste dal vigente CCNL

Letto, confermato e sottoscritto

Parte Pubblica



Organizzazioni Sindacali



FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA'	50
Medio	15
Significativo	25
Rilevante	35
Elevato	50
VALENZA ESTERNA E/O INTERNA DELLA RESPONSABILITA'	30
Responsabilità ad effetto esclusivamente interno	10
Limitata responsabilità ad effetto esterno	15
Rilevante responsabilità ad effetto esterno	22
Elevata responsabilità ad effetto interno ed esterno	30
CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA'	20
Episodico	8
Costante	12

MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA'	
Sufficiente	50%
Significativo	70%
Rilevante	90%
Elevato	100%

INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'	
Peso responsabilità connessa alla posizione lavorativa	Euro
Da 91 a 100	€ 2.500,00
Da 81 a 90	€ 2.000,00
Da 71 a 80	€ 1.500,00
Da 61 a 70	€ 1.000,00
Da 51 a 60	€ 500,00
Fino a 50	€ 250,00

Don't forget to ask Mr. Beer in the office in Merano

scheda di valutazione per la **RESPONSABILITA'** anno 2012

Settore _____
 Servizio _____
 Dipendente _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA'	50
Medio	15
Significativo	25
Rilevante	35
Elevato	50
VALENZA ESTERNA E/O INTERNA DELLA RESPONSABILITA'	30
Responsabilità ad effetto esclusivamente interno	10
Limitata responsabilità ad effetto esterno	15
Rilevante responsabilità ad effetto esterno	22
Elevata responsabilità ad effetto interno ed esterno	30
CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA'	20
Episodico	8
Costante	20

MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA'	
Sufficiente	50%
Significativo	70%
Rilevante	90%
Elevato	100%

TOTALE PUNTEGGIO _____

IL DIRIGENTE _____

Dark
Solo
Paol
for
Ad
Paola
Donna
MR
Costi
Werner

scheda di valutazione per la produttività collettiva anno 2012

SETTORE:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

1) Accuratezza e precisione sul lavoro. Capacità di lavorare con impegno, accuratezza e precisione nell'esecuzione delle attività.	20	40	60	80	100
2) Abilità tecnico operativa. Il fattore valuta l'insieme delle attività e delle conoscenze tecniche operative nel proprio settore di attività.	20	40	60	80	100
3) Cura dei materiale e delle attrezzature Il fattore valuta la cura con cui usa e conserva i materiali e le attrezzature in dotazione.	20	40	60	80	100
4) Correttezza nei rapporti con i colleghi Il fattore valuta capacità di lavorare con colleghi sia del proprio ufficio che di altre strutture e la disponibilità a offrire aiuto, quando necessario, per una migliore integrazione tra i servizi anche al fine di accelerare le procedure amministrative.	20	40	60	80	100
5) Orientamento all'utente interno ed esterno Il fattore valuta capacità di riconoscere correttamente le esigenze dell'utente interno ed esterno e la disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	20	40	60	80	100
6) Rispetto delle norme di sicurezza Il fattore valuta la scrupolosità e l'impegno nell'osservare le norme di sicurezza ed evitare il verificarsi di eventi e di condizioni pericolose per se e per gli altri.	20	40	60	80	100

Totale punteggio

IL DIRIGENTE

Handwritten signatures:
 [Signature 1] [Signature 2] [Signature 3] [Signature 4] [Signature 5] [Signature 6]

scheda di valutazione per la produttività collettiva anno 2012

SETTORE:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

1) Competenze tecniche nella propria area di lavoro Il fattore valuta l'insieme delle conoscenze tecnico specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività...	20	40	60	80	100
2) Correttezza nei rapporti con i colleghi Il fattore valuta capacità di lavorare con colleghi sia del proprio ufficio che di altre strutture e la disponibilità a offrire aiuto, quando necessario, per una migliore integrazione tra i servizi anche al fine di accelerare le procedure amministrative	20	40	60	80	100
3) Orientamento all'utente interno ed esterno Il fattore valuta capacità di riconoscere correttamente le esigenze dell'utente interno ed esterno e la disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	20	40	60	80	100
4) Rispetto delle norme di sicurezza Il fattore valuta la scrupolosità e l'impegno nell'osservare le norme di sicurezza ed evitare il verificarsi di eventi e di condizioni pericolose per se e per gli altri	20	40	60	80	100
5) Accuratezza e precisione sul lavoro. Capacità di lavorare con impegno, accuratezza e precisione nella esecuzione delle attività.	20	40	60	80	100
6) Iniziativa. Il fattore valuta la capacità di agire e decidere anticipatamente prima di essere costretti dalle circostanze, utilizzare l'esperienza per anticipare situazioni e per cogliere o creare nuove opportunità..	20	40	60	80	100

Totale punteggio

IL DIRIGENTE

[Handwritten signatures and initials]

scheda di valutazione per la produttività collettiva anno 2012

SETTORE:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

1) Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro Capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione o guida per risolvere i problemi operativi.	20	40	60	80	100
2) Competenze tecniche Il fattore valuta l'insieme delle conoscenze tecnico specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività.	20	40	60	80	100
3) Accuratezza e rispetto delle scadenze Il fattore valuta l'attenzione alla minimizzazione degli errori, la ricerca dei risultati di buona qualità e il rispetto di tempi e scadenze.	20	40	60	80	100
4) Disponibilità al cambiamento Il fattore valuta la capacità di rispondere positivamente al cambiamento di compiti e modalità operative nell'ambito della struttura di appartenenza o in altre strutture	20	40	60	80	100
5) Iniziativa Il fattore considera la capacità di agire e decidere anticipatamente prima di essere costretti dalle circostanze, utilizzare l'esperienza per anticipare situazioni e per cogliere o creare nuove opportunità.	20	40	60	80	100
6) Rapporti sul lavoro Il fattore valuta la capacità di lavorare con colleghi sia del proprio ufficio che di altre strutture e la disponibilità a offrire aiuto, quando necessario, per una maggiore integrazione tra i servizi anche al fine di accelerare le procedure amministrative.	20	40	60	80	100
7) Capacità di proporre Obiettivi e miglioramenti Il fattore valuta la capacità del dipendente di identificare obiettivi significativi per il miglioramento dell'attività, sia in ordine al processo che alla qualità.	20	40	60	80	100
8) Rispetto delle norme di sicurezza Il fattore valuta la scrupolosità e l'impegno nell'osservare le norme di sicurezza ed evitare il verificarsi di eventi e di condizioni pericolose per se e per gli altri.	20	40	60	80	100
9) Orientamento all'utente interno ed esterno Il fattore valuta capacità di riconoscere correttamente le esigenze dell'utente interno ed esterno e la disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	20	40	60	80	100
10) Cura dei materiale e delle attrezzature Il fattore valuta la cura con cui usa e conserva i materiali e le attrezzature in dotazione.	20	40	60	80	100

Totale punteggio

IL DIRIGENTE

Donk
Solo

Donk
for All
Becc
Donk

GR

Caristi

Melucci

scheda di valutazione per la produttività collettiva anno 2012

SETTORE:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

1) Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro Capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione o guida per risolvere i problemi operativi.	20	40	60	80	100
2) Competenze tecniche Il fattore valuta l'insieme delle conoscenze tecnico specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività.	20	40	60	80	100
3) Motivazione all'assunzione di nuovi incarichi Il fattore valuta la disponibilità a fare spontaneamente più di quanto non sia strettamente atteso dal suo ruolo, per superare problemi e ostacoli.	20	40	60	80	100
4) Accuratezza e rispetto delle scadenze Il fattore valuta l'attenzione alla minimizzazione degli errori, la ricerca dei risultati di buona qualità e il rispetto di tempi e scadenze.	20	40	60	80	100
5) Disponibilità al cambiamento Il fattore valuta la capacità di rispondere positivamente al cambiamento di compiti e modalità operative nell'ambito della struttura di appartenenza o in altre strutture.	20	40	60	80	100
6) Iniziativa Il fattore considera la capacità di agire e decidere anticipatamente prima di essere costretti dalle circostanze, utilizzare l'esperienza per anticipare situazioni e per cogliere o creare nuove opportunità.	20	40	60	80	100
7) Rapporti sul lavoro Il fattore valuta la capacità di lavorare con colleghi sia del proprio ufficio che di altre strutture e la disponibilità a offrire aiuto, quando necessario, per una migliore integrazione tra i servizi anche al fine di accelerare le procedure amministrative.	20	40	60	80	100
8) Capacità di proporre Obiettivi e miglioramenti Il fattore valuta la capacità del dipendente di identificare obiettivi significativi per il miglioramento dell'attività, sia in ordine al processo che alla qualità.	20	40	60	80	100
9) Rispetto delle norme di sicurezza Il fattore valuta la scrupolosità e l'impegno nell'osservare le norme di sicurezza ed evitare il verificarsi di eventi e di condizioni pericolose per se e per gli altri	20	40	60	80	100
10) Orientamento all'utente interno ed esterno Il fattore valuta capacità di riconoscere correttamente le esigenze dell'utente interno ed esterno e la disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	20	40	60	80	100
11) Organizzazione e pianificazione Il fattore valuta la capacità di pianificare e organizzare attività e risorse per il raggiungimento degli obiettivi.	20	40	60	80	100
12) Attitudine al comando Il fattore considera (in relazione ai compiti e alle attività svolte dal dipendente) l'eventuale attitudine del dipendente ad assumere funzioni di comando.	20	40	60	80	100

Totale punteggio

IL DIRIGENTE

[Handwritten signatures and initials]