



C O M U N E D I I G L E S I A S

Provincia di Carbonia - Iglesias

Ufficio Segretario Generale

Tel: 0781 / 274 306 – fax: 0781 / 274303

ACCORDO DI DELEGAZIONE TRATTANTE TRA LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE  
SINDACALE SULLE RISORSE DEL FONDO INCENTIVANTE ANNO 2016

In data 28 dicembre 2016 presso la residenza municipale del Comune di Iglesias, si riunisce la delegazione trattante, così rappresentata:

- **Delegazione di parte pubblica:**

Presidente Dott.ssa Lucia Tegas

- **Delegazione sindacale:**

R.S.U.: Renato Citzia – Giorgio Bonesu – Massimo Campidano – Fabio Fenu

Verbalizzante:

TEGAS LUCIA



C O M U N E D I I G L E S I A S

*Provincia di Carbonia - Iglesias*

*Ufficio Segretario Generale*

*Tel: 0781 / 274 306 – fax: 0781 / 274303*

ACCORDO DI DELEGAZIONE TRATTANTE TRA LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE  
SINDACALE SULLE RISORSE DEL FONDO ANNO 2016

In data 28 dicembre 2016 presso la residenza municipale del Comune di Iglesias, si riunisce la delegazione trattante, così rappresentata:

**Delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Dott.ssa Lucia Tegas

**la delegazione sindacale:**

R.S.U.: Renato Citzia e Giorgio Bonesu

Che hanno siglato il presente accordo.

A seguito dell'autorizzazione espressa dalla Giunta comunale con deliberazione n. 316 del 28.12.2016, la Parte Pubblica e la Parte sindacale sottoscrivono il seguente accordo decentrato per l'utilizzo delle risorse costituenti il fondo di produttività anno 2016.

<b>IPOTESI DI UTILIZZO RISORSE ANNO 2016</b>	
<b>RISORSE</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	€ 569.237,25
PEO	€ 258.940,17
TURNO	€ 41.120,58
RIPOSO COMPENSATIVO	€ 5.950,00
REPERIBILITA	€ 1.628,14
RISCHIO	€ 5.400,00
COMPARTO	€ 68.971,43
FONDO ALTA PROFESSIONALITA'	€ 18.388,00
FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVA	€ 12.357,00
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE	€ 412.755,32
<b>DA UTILIZZARE</b>	€ 156.481,93

<b>RISORSE VARIABILI</b>	€ 72.477,09
<b>RISORSE STABILI DA UTILIZZARE</b>	€ 156.481,93
<b>TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE</b>	€ 239.176,75
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI COMPLESSI CATEGORIE D), C) E B)	€ 32.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA CAT. D	
SPECIFICHE FUNZIONI ANAGRAFE E STATO CIVILE	€ 2.400,00
MANEGGIO VALORI	€ 356,00
RISORSE LETTERA K	
OBIETTIVO GIS – EVASIONE TRIBUTARIA	€ 21.000,00
<b>PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>	€ 173.203,02

*9/5*

*PTCH*  
*Big*

## **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.

## **ALTA PROFESSIONALITA'**

L'Indennità è riconosciuta al dipendente di categoria D) incaricato dell'Alta Professionalità 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..

Dal 1 gennaio 2016 la retribuzione di posizione e di risultato verranno determinate sulla base della nuova metodologia approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 322 del 30.11.2015.

## **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.

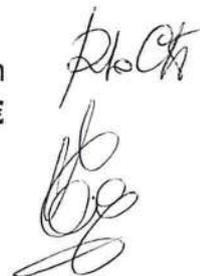
L'indennità di risultato sarà corrisposta solo a seguito di valutazione espressa dal Nucleo di valutazione in relazione agli obiettivi raggiunti, cui seguirà informativa alle OO.SS. e alla R.S.U..

Dal 1 gennaio 2016 la retribuzione di posizione e di risultato verranno determinate sulla base della nuova metodologia approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 322 del 30.11.2015.

## **SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

L'indennità è corrisposta ai dipendenti 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.**



*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.*

L'elenco delle responsabilità e il modello di pesatura delle stesse è stabilito dall'art. 12 del CCDI sottoscritto in data 28/12/2012.

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

## **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;

## **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.

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 misura massima di € 300,00 annuali lordi.

## **OBIETTIVO GIS – EVASIONE TRIBUTARIA**

L'obiettivo GIS, obiettivo strategico per l'Amministrazione in quanto finalizzato alla creazione di uno strumento indispensabile per la lotta all'evasione tributaria, viene finanziato, per l'anno 2016, con un compenso pari € 21.000,00, ed è volto a compensare i dipendenti inseriti nel relativo gruppo di lavoro.

Il suddetto obiettivo si estende anche all'annualità 2017 relativamente alla quale la parte pubblica si impegna a definire l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dello stesso entro il mese di gennaio 2017, presumibilmente nella misura del 10 (dieci) %



della produttività collettiva. Nell'annualità 2017 saranno coinvolti circa n. 10 (dieci) dipendenti.

Il compenso è cumulabile con altre indennità.

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

### **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

Le fasce retributive sono le seguenti:

valutazione finale inferiore o uguale a 1,25 = 0%

valutazione finale da (1,25 - 2,00] = 30%

valutazione finale da (2,00 - 2,50] = 40%

valutazione finale da (2,50 - 3,00] = 50%

valutazione finale da (3,00 - 3,50] = 70%

valutazione finale da (3,50 - 4,00] = 80%

valutazione finale da (4,00 - 4,50] = 90%

valutazione finale da (4,50 - 5,00] = 100%

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 nel rispetto delle disposizioni contenute nel vigente sistema di valutazione e della valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 9/4/2014.

Letto, confermato e sottoscritto

Parte Pubblica



Organizzazioni Sindacali

