



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 2015

In data 30 dicembre 2015 presso la residenza municipale del Comune di Iglesias, si riunisce la delegazione trattante, così rappresentata:

- **Delegazione di parte pubblica:**

Presidente Dr.ssa Lucia Tegas

- **la delegazione sindacale:**

R.S.U.: Renato Citzia, Liliana Bellu, Fabio Fenu, Riccardo Carta, Massimo Campidano,
Raimondo Medda, Giorgio Bonesu.

Verbalizzante: Dr.ssa Angela Maria Floris

A seguito dell'autorizzazione espressa dalla Giunta comunale con deliberazione n. 360 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 2015.

IPOTESI DI UTILIZZO RISORSE ANNO 2015	
RISORSE	IMPORTO
RISORSE STABILI	€ 569.575,95
PEO	€ 259.546,22
TURNO	€ 41.120,58
RIPOSO COMPENSATIVO	€ 5.950,00
REPERIBILITA	€ 3.628,14
RISCHIO	€ 5.400,00
COMPARTO	€ 72.790,93
FONDO ALTA PROFESSIONALITA'	€ 18.388,00
FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVA	€ 12.357,00
DISAGIO	
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE	€ 419.180,87
DA UTILIZZARE	€ 150.395,08

RISORSE VARIABILI	€ 126.336,57
RISORSE STABILI DA UTILIZZARE	€ 150.395,08
TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE	€ 276.731,65
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI COMPLESSI CATEGORIE D), C) E B)	€ 31.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA CAT. D	
SPECIFICHE FUNZIONI ANAGRAFE E STATO CIVILE	€ 2.400,00
MANEGGIO VALORI	€ 356,00
RISORSE LETTERA K	€ 32.000,00
OBIETTIVO GIS	€ 3.194,63
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 207.781,02

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.

INDENNITA' DI REPERIBILITA' PER ALLERTA METEO

L'indennità di reperibilità per allerta meteo è riconosciuta, in via del tutto eccezionale, ai dipendenti del servizio lavori pubblici e ai dipendenti del Corpo della Polizia locale inseriti in turni di lavoro di 24 (ventiquattro) ore per fronteggiare l'allerta meteo.

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.

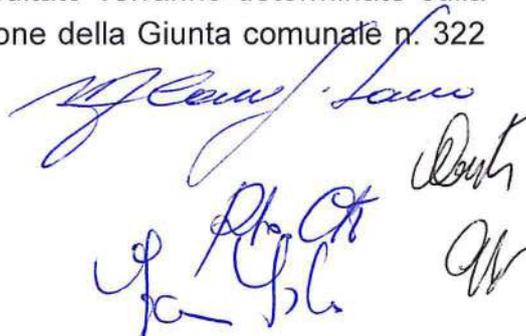
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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.

DISAGIO

L'indennità è corrisposta al personale delle categorie A, B e C per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

L'indennità è corrisposta nella misura di € **30,00** mensili.

Detta indennità non è cumulabile con altra indennità fatta eccezione per la produttività collettiva.

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

L'obiettivo GIS, prioritario per l'Amministrazione in quanto finalizzato alla creazione di uno strumento indispensabile per la lotta all'evasione tributaria, viene finanziato, per l'anno 2015, con un compenso pari all'1,5% della produttività collettiva, ed è volto a compensare i dipendenti inseriti nel relativo gruppo di lavoro.

Il suddetto obiettivo si estende anche all'annualità 2016 relativamente alla quale la parte pubblica si impegna a definire l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dello stesso entro il mese di gennaio 2016, presumibilmente nella misura dell'8 (otto)% della produttività collettiva. Nell'annualità 2016 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

