



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 2017

In data 29 dicembre 2017 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:**

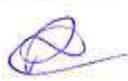
R.S.U.:

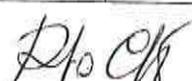
Verbalizzante: Dr.ssa Angela Maria Floris

A seguito dell'autorizzazione espressa dalla Giunta comunale con deliberazione n. 363 del 29.12.2017 la Parte Pubblica e la Parte sindacale sottoscrivono il seguente accordo decentrato per l'utilizzo delle risorse costituenti il fondo di produttività anno 2017.

IPOTESI DI UTILIZZO RISORSE ANNO 2017	
RISORSE	IMPORTO
RISORSE STABILI	€ 575.481,50
PEO	€ 253.964,48
TURNO	€ 41.120,58
RIPOSO COMPENSATIVO	€ 5.950,00
REPERIBILITA	€ 1.628,14
RISCHIO	€ 2.530,00
COMPARTO	€ 68.481,70
FONDO ALTA PROFESSIONALITA'	€ 18.388,00
FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVA	€ 16.669,50
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE	€ 408.732,40
DA UTILIZZARE	€ 166.749,10

RISORSE VARIABILI	€ 49.178,03
RISORSE STABILI DA UTILIZZARE	€ 166.749,10
TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE	€ 215.927,13
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI COMPLESSI CATEGORIE D), C) E B)	€ 34.645,84
SPECIFICHE RESPONSABILITA CAT. D	
SPECIFICHE FUNZIONI ANAGRAFE E STATO CIVILE	€ 2.000,00
MANEGGIO VALORI	€ 379,50
RISORSE LETTERA k	€ 2.100,00
OBIETTIVO "evasione tributaria"	€ 41.842,00
OBIETTIVO "ricostruzione fondo dirigenti"	€ 4.689,50
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 130.270,29



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..

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..

Con delibera di Giunta Comunale n. 278 del 19.10.2017 veniva approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente e venivano istituite n. 4 nuove posizioni organizzative in aggiunta alle n. 2 posizioni già esistenti (di cui n. 1 Alta Professionalità).

La nuova struttura ha avuto effettivo avvio a decorrere dal 01.12.2017, a seguito dell'adozione da parte dei dirigenti dei settori interessati degli atti di nomina delle posizioni organizzative.

Con delibera n. 292 del 10.11.2017 la Giunta Comunale prendeva atto della pesatura delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità dell'Ente come proposta dal Segretario Generale e dal Nucleo di Valutazione e redatta nel rispetto delle disposizioni contenute nel vigente regolamento contenente la "Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità". Detta pesatura è stata applicata a partire dal 01.12.2017.



Per effetto della nuova pesatura l'indennità riconosciuta ai dipendenti di categoria D) incaricati della Posizione Organizzativa è come di seguito quantificata:

	FINANZIARIO	STAFF	SOCIALE	URBANISTICA	POLIZIA LOCALE
Retribuzione di posizione	12.900,00	12.900,00	10.400,00	5.200,00	10.400,00
Retribuzione di risultato	3.225,00	3.225,00	2.600,00	1.300,00	2.600,00
	16.125,00	16.125,00	13.000,00	6.500,00	13.000,00

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 08.06.2017, come integrato a seguito della seduta del 24.11.2017.

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

MANEGGIO VALORI

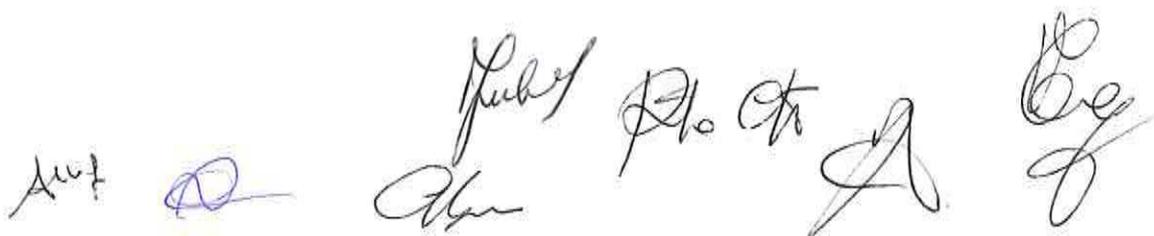
L'indennità è volta a compensare l'esercizio di compiti che comportano il maneggio valori ed è dovuta per i giorni di effettiva presenza in servizio.

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 EVASIONE TRIBUTARIA

L'obiettivo "Evasione tributaria", 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 2017, con un compenso pari € 41.842,00, ed è volto a compensare i dipendenti inseriti nel relativo gruppo di lavoro.

Il suddetto obiettivo si estende anche all'annualità 2018 relativamente alla quale la parte pubblica si impegna a definire l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dello stesso entro il mese di gennaio 2018.

Il compenso è cumulabile con altre indennità.

OBIETTIVO "Verifica e ricostituzione dei fondi di alimentazione del salario accessorio del personale dirigente per gli anni 1995 – 2017"

L'obiettivo "Verifica e ricostituzione dei fondi di alimentazione del salario accessorio del personale dirigente per gli anni 1995 – 2017", strategico per l'Amministrazione in quanto finalizzato alla verifica e ricostruzione dei fondi ha riguardato gli atti di costituzione dei fondi di finanziamento del salario accessorio del personale dirigente per gli anni dal 1995 al 2017, la dotazione organica nel tempo vigente, i servizi progressivamente gestiti ed attivati e tutte le informazioni relative alla ricostruzione dei vari istituti che compongono il fondo (monte salari, retribuzione di posizione applicata, variazioni di dotazione organica, utilizzo delle somme per istituti economici, destinazione delle risorse decentrate negli anni, etc.), al fine di fornire ogni utile indicazione circa le componenti dei fondi e le loro dinamiche applicative.

L'obiettivo viene finanziato con un compenso pari € 4.689,50.

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.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Dup', 'P. Stock', and others.

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

