



# COMUNE DI SINNAI

PROVINCIA DI CAGLIARI

PARCO DELLE RIMEMBRANZE - 09048 - SINNAI (CA) - TEL. 070/7690304 - FAX 070/781412

## APPENDICE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2013/2016 STIPULATO GIORNO 13 MARZO 2014.

Il Giorno 25 marzo 2015, debitamente convocata alle ore 17.00 è presente

### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :

nelle persone di

#### *Presidente:*

- Dott. Farris Efsio – Segretario Generale

#### *Componenti*

- Dott. Farris Simone - Responsabile Settore Affari Generali e Personale
- Dr. Cossu Raffaele – Responsabile Settore Economico Sociale, P.I., Cultura, Biblioteca e politiche del lavoro

### LA DELEGAZIONE SINDACALE :

#### *- i componenti della R.S.U. :*

- Sig.ra Cadeddu Stefania
- Sig.ra Zuncheddu Emanuela
- Sig. Palmas Gian Battista

#### *- I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL per i dipendenti degli enti locali:*

- Sig.ra Fadda Alessandra  
(rappresentante con delega CGIL territoriale)
- Signore Paola Sarigu – Rita Erriu  
(rappresentante con delega CISL territoriale)
- Sig. Foddis Priamo  
(rappresentante con delega UIL territoriale)

al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato appendice al contratto decentrato integrativo normativo firmato il giorno 13 marzo 2014 disciplinando le seguenti disposizioni di rinvio in esso contenute.

**APPENDICE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
NORMATIVO 2013/2016 STIPULATO GIORNO 13 MARZO 2014**

Visto il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2013/2016 stipulato Giorno 13 marzo 2014, le parti concordano che *le disposizioni di rinvio contenute all'art. 13 comma 7 e all'articolo 17 comma 3, relative rispettivamente al rinvio della definizione dei criteri per l'erogazione delle particolari responsabilità e dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono disciplinate nel seguente modo*

**Articolo 13 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - lettera f) dell'articolo 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii:**

**Comma 7:**

- indennità previste dall'articolo 36 comma 1 del CCNL 22.01.2004 e ss.mm.ii, volte a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, da assegnare ai dipendenti formalmente incaricati di responsabilità di ciascun servizio/procedimento complesso, nel limite massimo di € 12.600,00 da ripartire tra i settori proporzionalmente in base al numero di servizi in cui sono articolati. la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004
- l'indennità previste dall'articolo 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004, volte a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche Responsabilità di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico nel limite massimo di € 1.000,00 da ripartire tra i dipendenti aventi le predette qualifiche – la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004
- l'indennità volta a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte dell'Amministratore di Sistema, ai sensi e per gli effetti di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali datato 27.11.2008 pubblicato sulla G.U. n. 300 del 24.12.2008, nella misura massima di € 2.500,00 – la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004 ss.mm.ii

**Art. 17 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - lettera a) dell'articolo 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999**

**Comma 3:**

***Produttività individuale***

La determinazione della quota individuale di produttività, da riferirsi ai programmi di lavoro, da liquidare a tutti i dipendenti, , avverrà secondo i seguenti criteri e parametri:

- 1) al risultato della valutazione;
- 2) al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:

CAT. A	100
CAT. B	125
CAT. B3 giuridica	150
CAT. C	175
CAT. D	200
CAT. D3 giuridica	250
- 3) apporto individuale da riferirsi alla partecipazione effettiva rispetto al programma di lavoro, decurtando le assenze dovute a: congedo straordinario, matrimonio, concorsi ed esami, diritto allo studio, altri permessi ed assenze retribuite, ferie, scioperi, altre assenze non retribuite - con l'abrogazione articolo 71 co.L.133/08 operata dall'art. 17, co. 23 D.L. 78/2009 convertito in L. 102/09, sono da considerare come presenze ai fini della produttività: congedo maternità, compresa interdizione anticipata lavoro, congedo di paternità - permessi per lutto, - le assenze per citazione a testimoniare - le assenze per l'espletamento giudice popolare - le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, - i permessi articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 - Infortunio - Terapia salva vita - Malattia - Donazione sangue

Il fondo per la produttività individuale viene articolato per settori sulla base delle caratteristiche professionali dei lavoratori assegnati ovvero tenendo conto del combinato tra il numero dei lavoratori e il relativo parametro di categoria.

Il fattori di cui sopra operano come moltiplicatori per determinare il valore del punto parametrico generale da utilizzarsi come moltiplicatore del prodotto dei fattori individuali, secondo la seguente metodologia:

- 1) determinazione del fondo generale di settore (A)
- 2) calcolo del prodotto dei fattori individuali di ogni singolo dipendente (risultato della valutazione, rapporto parametrico, apporto individuale) (B)
- 3) somma di tutti i risultati individuali
- 4) divisione del fondo per la somma di tutti i risultati individuali, per determinare il valore del punto di produttività
- 5) calcolo dell'incentivo individuale moltiplicando il risultato individuale per il valore del punto di produttività

sulla base della seguente formula:

Fondo generale di settore = A  
 prodotto individuale dei fattori = B

$$\text{Incentivo individuale} = \frac{A}{\text{somma di tutti i B del settore}} \times B$$

#### **Obiettivi di gestione (art.17 comma 2 lettera a))**

La determinazione della quota di produttività afferente ai singoli settori avverrà secondo i criteri e parametri di seguito specificati:

- 1) numero dei lavoratori assegnati al settore;
- 2) al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:

CAT. A	100
CAT. B	125
CAT. B3 giuridica	150
CAT. C	175
CAT. D	200
CAT. D3 giuridica	250

- 1) indicatori di correttivo definiti dalla conferenza dei responsabili di settore al fine di evitare rilevanti disequilibri, in relazione al numero dei lavoratori e alle categorie professionali, tra i diversi settori

#### **Quotazione per centro di responsabilità**

Sulla base delle risultanze per i singoli settori di cui al punto che precede, si definiscono le quotazioni per centro di responsabilità (servizio).

La quotazione viene proposta dal Capo settore tenendo conto dei seguenti elementi:

- quantità di impegno operativo richiesto espresso in giornate-uomo;
- grado di innovazione degli obiettivi dei singoli PEG secondo il parere espresso dal nucleo di valutazione
- grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG secondo il parere espresso dal nucleo di valutazione;

Vengono pertanto individuati i seguenti parametri:

- una quota pari al 40% del fondo complessivo assegnato al settore viene suddivisa in parti uguali tra i diversi servizi/centri di responsabilità sulla base del personale afferente agli stessi suddiviso per categoria sulla base dei parametri utilizzati al punto precedente (il personale dovrà essere conteggiato una sola volta nel complesso, ovvero non vi può essere un dipendente che afferisca a due o più fondi a meno di mobilità interna durante l'anno),
- l'ulteriore 60% del fondo complessivo di settore dovrà essere erogato considerando, il grado di innovazione, il grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG;

#### **Quotazione individuale**

L'attribuzione della quota di incentivo economico individuale per ogni dipendente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi viene definita sulla base dell'apporto professionale individuale quali-quantitativo dato dallo stesso alla realizzazione degli obiettivi previsti dal PEG, mediante la assegnazione della valutazione in riferimento al vigente sistema di valutazione.

