



# COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia di Cagliari – Cap. 09026

*[Handwritten signatures and initials in the top right corner]*

*[Handwritten signature in the middle right area]*

## **Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa ANNO 2014 Economica Ed Integrazione Normativa 2013/2015**

ANNO 2014 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE UTILIZZABILI DEL FONDO ANNO 2014

ANNO 2013/2015 PARTE NORMATIVA – INTEGRAZIONE ART. 8

*[Handwritten signature at the bottom right]*

L'anno 2014, addì 4 del mese di giugno si è regolarmente convocata e costituita la Delegazione Trattante per la stipula del:

- CCDI ANNO 2014–RIPARTIZIONE PER L'UTILZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI;
- CCDI ANNO 2013/2015 – INTEGRAZIONE ART. 8

Sono presenti per la parte pubblica

**Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica:**

Dott.ssa Fadda Maria Benedetta

Dott.ssa Atzori Iride

Rag. Pisano M. Grazia Pisano

**Per la parte sindacale:**

**Per la R.S.U. aziendale:**

- IBBA Maria Bonaria – MAROTTO M. Greca – CANNAS Luciano-SEU ROBERTO  
Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- › C.I.S.L. FPS: [firma]
- › U.I.L. FLP: [firma]
- › C.G.I.L. F.P. IBBA MARIA BONARIA

#### **RICHIAMATO**

- il CCDI triennio 2013/15, relativo alla parte normativa stipulato in data 18.12.2013;
- la delibera Giunta Comunale n. 72 del 22/11/2012, con la quale si è provveduto alla nomina della rappresentanza di parte pubblica per la CCDI;
- la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 21 del 19.02.2014, modificato dalla determinazione n. 35 del 13.03.2014 e la determinazione SG n. 69 del 04.06.2014 con la quale è stato costituito il fondo 2014 per l'importo complessivo di € 145.019,26 di cui € 85.440,46 quali risorse stabili, € 23.374,91 risorse variabili sottoposte alle limitazioni di cui all'art. 9 c. 2bis del D.L. 78/2010 e € 36.203,89 risorse variabili non sottoposte alle limitazioni di cui all'art. 9 c. 2bis del D.L. 78/2010;
- la preintesa sull'utilizzo delle risorse economiche anno 2014 siglata in data 05.03.2014;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 15.05.2014 "Autorizzazione alla delegazione trattante per la sottoscrizione CCDI anno 2014";

**DATO ATTO** che occorre procedere alla integrazione dell'art. 8 del sopra richiamato CCDI triennio 2013/15, parte normativa, nell'articolo relativo alla determinazione del fondo individuale;

**DATO ATTO INOLTRE** che occorre sottoscrivere definitivamente la ripartizione delle risorse utilizzabili per l'anno 2014;

**SI PROCEDE** pertanto alla trattazione dei punti all'ordine del giorno:

#### **1) CCDI ANNO 2014–RIPARTIZIONE PER L'UTILZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI;**

[firma]

[firma]

[firma]

Le parti convengono di rivedere, in base all'attuale situazione dell'Ente, ed alla luce dei sopra richiamati atti amministrativi, la disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014 come di seguito:

**Euro 1.700,00** destinati al pagamento dell'istituto della reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000);

**Euro 400,00** destinati al pagamento del maneggio valori( art. 36 CCNL 14/09/2000)

**Euro 700,00** destinati al pagamento di compensi per l'attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (art. 24 comma 1° CCNL 14/9/2000)

**Euro 1.200,00** destinato al pagamento dell'indennità di rischio, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL del 22/01/2004 (ex art. 37 CCNL 14/09/2000)

**Euro 300,00** destinati al pagamento di compensi per specifiche responsabilità( art. 17 comma 2° lett. i del CCNL 01/04/1999)

**Euro 51.506,72** destinati ai compensi art. 15, comma 1, lett. K

**Euro 41.534,13** per compensi destinati a promuovere produttività e miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione approvato dall'Ente.

## 2) CCDI ANNO 2013/2015 – INTEGRAZIONE ART. 8

Le parti convengo di integrare il CCDI parte normativa triennio 2013/2015, art. 8 *“Determinazione della massa salariale”* siglato tra le part in data 18.12.2013, come di seguito (la parte in grassetto è l'integrazione):

### **Art. 8 – Determinazione della massa salariale**

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite a tutti responsabili di Servizi al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di Posizione Organizzativa e al Funzionario in Staff avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:
  - categoria A - parametro 100
  - categoria B - parametro 106
  - categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112
  - categoria C – parametro 118
  - categoria D – parametro 130
  - categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150
- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'ente;

f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;

**3. Successivamente alla determinazione del Budget per servizio secondo la modalità di cui alla lett. c), il responsabile procede alla determinazione del fondo individuale facendo coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c) e pertanto con il premio potenziale di ciascuna categoria;**

**Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione a conclusione dell'anno di riferimento.**

**Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:**

- 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale
- 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa:

**L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene così determinato:**

- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
- Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività
- Valutazioni inferiore alla dimensione dell'adeguatezza pari a <60% del punteggio attribuito. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

4. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture organizzative, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

a. Personale con rapporto di lavoro part-time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

b. Periodo di assegnazione alla struttura: equiparata al valore di 12 la presenza convenzionale di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso dell'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es. mobilità esterna, pensionamento ....).

4. Le economie eventualmente realizzate in sede di liquidazione delle produttività annuale da parte di ciascun responsabile andranno ripartite nello stesso anno tra i dipendenti della medesima struttura organizzativa che hanno avuto una valutazione maggiore o pari al 90% . Qualora all'interno del settore non ci siano dipendenti che abbiano raggiunto tale percentuale, le economie risultanti andranno a favore dei dipendenti che hanno ottenuto tale punteggio.

LETTO, FIRMATO E SOTTOSCRITTO

PARTE PUBBLICA  
  
Aldo Abbon  
Marie Guerne

PARTE SINDACALE  
  
Marie Boussie  
