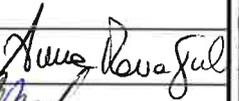


COMUNE DI ALÀ DEI SARDI
PROVINCIA DI SASSARI

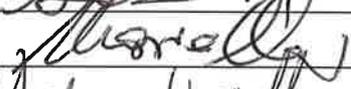
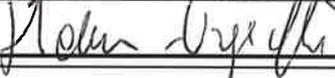
VERBALE INTESA DEFINITIVA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
PARTE ECONOMICA
ANNO 2018

L'anno 2018, il giorno 21 del mese di Dicembre, presso il Comune di Alà dei Sardi, nella sala Giunta sono riunite:

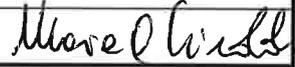
Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dr.ssa Anna Maria Giulia Pireddu 
2. Componente	Dr.ssa Giovanna Pigozzi 
3. Componente	Geom. F. Antonio Mette 

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.I.S.L.	Salvatore Antonio Bua 
C.G.I.L.	MARRAS MONICA 
CSA/SPPL	Massimo Urgeghe 

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

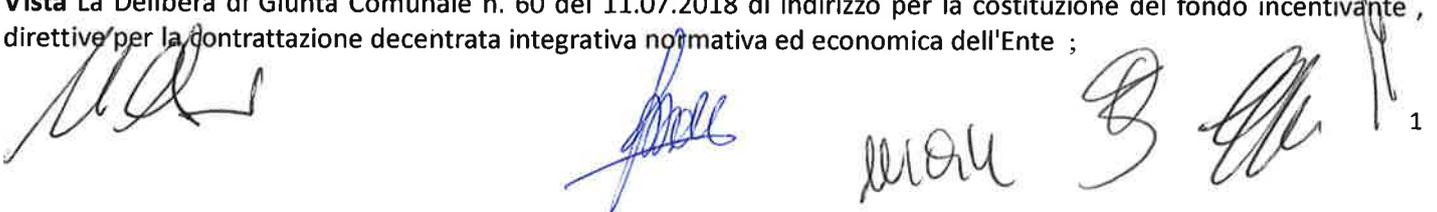
Nome	Nome Cognome
R.S.U.:	Sig.ra Maria Antonietta Nieddu 

(di seguito denominate "le parti), formalmente convocate con nota n 6060 del 13.12.2018 si sono riunite sul seguente ordine del giorno:

Accordo per la stipula del Contratto decentrato per la destinazione delle risorse annualità 2018;

Vista La delibera di Giunta Comunale n° 80 del 17.11.2015 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 10 CCNL EE. LL. 1998/2001);

Vista La Delibera di Giunta Comunale n. 60 del 11.07.2018 di indirizzo per la costituzione del fondo incentivante, direttive per la contrattazione decentrata integrativa normativa ed economica dell'Ente ;



Vista La Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 60 del 17.07.2018 di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2018;

Visto Il Verbale di Preintesa del 22.11.2018;

Vista La determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 110 del 18.12.2018 di rettifica per la costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2018;

Vista La relazione tecnico illustrativa finanziaria per l'anno 2018 inviata dal Responsabile del Servizio Finanziario al Revisore Contabile per il suo parere;

Visto il parere positivo del Revisore contabile Dott. Maurizio Bulla in data 12.12.2018 sulla relazione tecnico finanziaria per l'anno 2018;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 21.12.2018 di autorizzazione alla sottoscrizione definita del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018;

Il Riepilogo del fondo per le risorse decentrate annualità 2018 risulta essere il seguente :

FONDO 2018 RIEPILOGO RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE

FONDO STABILE 2018	28.311,90
Decurtazioni parte stabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	-728,63
Decurtazioni per rispetto tetto 2016	-768,09
Risorse variabili non sottoposte a limite (Risparmi fondo straordinario anno precedente	7.987,57
risorse stabili non sottoposte a limite	515,80
FONDO DOPO LE DECURTAZIONI	35.318,55
Utilizzo parte stabile	18.782,07
Residuo Disponibile alla contrattazione	16.536,48
Incentivi Funzioni tecniche (non rientrano nel tetto 2018)	5.000
Totale disponibile alla Contrattazione	11.536,48

Considerato che per l'anno 2018 risultano disponibili alla contrattazione € 11.536,48;

Le parti concordano nel destinare le risorse disponibili alla contrattazione, si riportano i seguenti istituti contrattuali

1. Progressioni orizzontali :

PROGRESSIONI 2018	QUOTA DESTINATA
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2018	€ 2.500,00

2. Indennità di rischio :

INDENNITA'	DUE UNITA'
Rischio	660,00



3. Particolari Responsabilità :

INDENNITA'	DUE UNITA'
INDENNITÀ DI PARTICOLARE RESPONSABILITÀ	600,00

4. Indennità di reperibilità :

DIPENDENTI	TRE UNITA'
Reperibilità	2.640,00

5. Indennità di maneggio valori :

DIPENDENTI	UNA UNITA'
Maneggio Valori	308,55

6. Indennità di turno

DIPENDENTI	UNA UNITA'
Turno	1.799,00

Art. – 39 – Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi del personale e dei dipendenti incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa nonché la metodologia per la determinazione delle retribuzioni di Posizione è stato adottato dall'Organo esecutivo dell'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 05.06.2018.
3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al PEG, al PDO, costituenti il piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.
4. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.
5. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:



- supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
- coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
- fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
- migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
- valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
- fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardare tutto il personale;

6. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorchè contigui, macro ambiti:

- a) Lo standard dei servizi e lo stato di attuazione dei programmi istituzionali (P.E.G.)*
- b) La valutazione degli obiettivi strategici;*
- c) Il Comportamento professionale e Organizzativo*

Allo standard dei servizi istituzionali risulta organicamente connessa la misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, mentre la *performance individuale* è collegata alla valutazione degli *obiettivi strategici* e alla valutazione dei *comportamenti professionali e organizzativi*.

Art. – 40 – Sistemi Premianti

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale);

Le parti concordano nell'utilizzo del principio della scala parametrica per l'accesso alle premialità, in applicazione del sistema di valutazione sopra citato cui si rinvia.

RIEPILOGO IPOTESI UTILIZZO FONDO 2018:

Decurtazioni per rispetto tetto 2016	-768,09
Risorse variabili non sottoposte a limite (Risparmi fondo straordinario anno precedente	7.987,57
risorse stabili non sottoposte a limite	515,80
FONDO DOPO LE DECURTAZIONI	35.318,55
Utilizzo parte stabile	18.782,07
Utilizzo parte variabile (art 68 c. 2 lettera g CCNL 2018 incentivi funzioni tecniche)	5.000,00
Residuo Disponibile alla contrattazione	11.536,48
Totale disponibile alla Contrattazione	11.536,48
Rischio	660,00
Reperibilità	2.640,00
maneggio Valori	308,55
Nuove progressioni	2.500,00
particolari Responsabilità	600,00
Indennità di turno	1.799,00
Residuo per produttività individuale	3.028,93

Le parti concordano che le eventuali economie di spesa derivanti dagli istituti sottoindicati , vadano a confluire sulla parte da destinare alla produttività individuale .

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains four signatures. The signatures are stylized and appear to be personal or official marks.

Il presente verbale si compone di n. 6 pagine

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dr.ssa Anna Maria Giulia Pireddu <i>Anna Pireddu</i>
2. Componente	Dr.ssa Giovanna Pigozzi <i>Giovanna Pigozzi</i>
3. Componente	Geom. F. Antonio Mette <i>F. Antonio Mette</i>

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.I.S.L.	Salvatore Antonio Bua <i>Salvatore Antonio Bua</i>
C.G.I.L.	MARRAS MONICA <i>MARRAS MONICA</i>
CSA.SPPL	Massimo Urgeghe <i>Massimo Urgeghe</i>

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Nome Cognome
R.S.U.:	Sig.ra Maria Antonietta Nieddu <i>Maria Antonietta Nieddu</i>

SOTTOSCRIZIONE:

Alà dei Sardi il 21.12.2018