



C O M U N E D I I G L E S I A S

Provincia del Sud Sardegna

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 2018

In data 28 dicembre 2018 alle ore 11,30 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:**

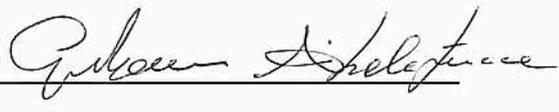
FP-CGIL \_\_\_\_\_

CISL-FP \_\_\_\_\_

UIL-FPL \_\_\_\_\_

CSA Regioni e autonomie locali \_\_\_\_\_

R.S.U.:

 Riccardo Costa   
\_\_\_\_\_

Verbalizzante: Dr.ssa Angela Maria Floris

A seguito dell'autorizzazione espressa dalla Giunta comunale con deliberazione n. 373 del 20.12.2018 la Parte Pubblica e la Parte sindacale sottoscrivono il seguente accordo decentrato per l'utilizzo delle risorse costituenti il fondo di produttività anno 2018.

<b>IPOTESI DI UTILIZZO RISORSE ANNO 2018</b>	
<b>RISORSE</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>€ 553.573,52</b>
PEO - art. 68 comma 1	€ 247.801,37
FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVA e ALTA PROFESSIONALITA'	€ 47.442,86
TURNO - art. 68 comma 2 lett. d	€ 41.120,58
RIPOSO COMPENSATIVO	€ 5.950,00
REPERIBILITA - art. 68 comma 2 lett. d	€ 2.000,00
RISCHIO - art. 68 comma 2 lett. c	€ 2.530,00
COMPARTO - art. 68 comma 1	€ 66.877,58
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE	€ 413.722,39
<b>DA UTILIZZARE</b>	<b>€ 139.851,13</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 139.441,46</b>
<b>RISORSE STABILI DA UTILIZZARE</b>	<b>€ 139.851,13</b>
<b>TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE</b>	<b>€ 279.292,59</b>
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI COMPLESSI CATEGORIE D), C) E B) - art. 68 comma 2 lett. e	€ 32.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA CAT. D - art. 68 comma 2 lett. e	
SPECIFICHE FUNZIONI ANAGRAFE E STATO CIVILE - - art. 68 comma 2 lett. e	€ 1.800,00
MANEGGIO VALORI - art. 68 comma 2 lett. c	€ 379,50
RISORSE LETTERA k - art. 68 comma 2 lett. g	
COMPENSO ISTAT - art. 68 comma 2 lett. g	€ 2.000,00
AVVOCATURA - art. 68 comma 2 lett. g	€ 35.000,00
PROGETTO TRIBUTI - art. 68 comma 2 lett. a) e b)	€ 45.472,00
PROGETTO DECORO URBANO - art. 68 comma 2 lett. a) e b)	€ 8.202,00
<b>PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - art. 68 comma 2 lett. a) e b)</b>	<b>€ 154.439,09</b>



## 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' e POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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.

Nel prospetto sotto riportato sono riepilogati i valori delle

ANNO 2018						
POSIZIONI ORGANIZZATIVE e ALTA PROFESSIONALITA'						
	FINANZIARIO	STAFF	SOCIALE	URBANISTICA	PM	LEGALE
Retribuzione di posizione	12.900,00	12.900,00	10.400,00	5.200,00	10.400,00	13.500,00
Retribuzione di risultato	3.225,00	3.225,00	2.600,00	1.300,00	2.600,00	4.050,00
<b>TOTALE</b>	<b>16.125,00</b>	<b>16.125,00</b>	<b>13.000,00</b>	<b>6.500,00</b>	<b>13.000,00</b>	<b>17.550,00</b>

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..

A seguito dell'applicazione del CCNL 21.05.2018, in fase di costituzione del fondo annualità 2018, sono state portate in detrazione del fondo unico consolidato anno 2017 le risorse destinate al finanziamento delle P.O. e dell'alta professionalità nell'anno 2017 pari a complessivi € 34.857,14, conseguentemente è oggetto dell'attuale contrattazione la somma di € 47.442,86

## 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 2018, con un compenso pari € 45.472,00 ed è volto a compensare i dipendenti inseriti nel relativo gruppo di lavoro.

Il suddetto obiettivo si estende anche all'annualità 2019 relativamente alla quale la parte pubblica si impegna a definire l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dello stesso entro il mese di gennaio 2019.



Il compenso è cumulabile con altre indennità.

## **OBIETTIVO "DECORO URBANO"**

L'obiettivo "*Decoro Urbano*", strategico per l'Amministrazione in quanto finalizzato alla definizione di un percorso di miglioramento di alcune zone cittadine esposte al degrado urbano. L'obiettivo prevedeva l'attivazione delle azioni volte alla riqualificazione delle suddette zone da attuarsi oltre che con gli interventi artistici anche con altri interventi sul decoro urbano (cura e pulizia spazi pubblici, manutenzione immobili, manutenzione infissi, manutenzione marciapiede, ecc.) da svolgersi anche con l'ausilio di azioni collettive di riqualificazione urbana

L'obiettivo viene finanziato con un compenso pari € 8.202,00.

## **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

*RT/CB* *Part* *A.* *ev*