

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

Il giorno 05/12/2018 alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig.ra rag. Gabriella Maria Meneghini

e dal sig. Geom. Nicola Repele

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Cisl Fp Maurizio Olivato

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Elisabetta Sabrina Guglielmini

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. definitivo del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese.

Art. 1

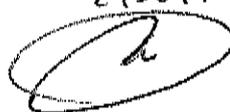
Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

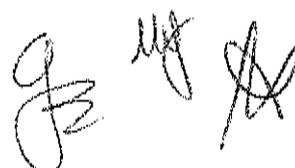
1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Roverè Veronese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. *Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.*
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale relativamente alla
 - a. ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. *Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà indicativamente il mese di aprile dell'anno successivo.*

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

CISL FP




**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. *L'organismo paritetico per l'innovazione, ove previsto, nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.*
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 259,19.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mastre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare dopo l'approvazione del PEG di ogni anno il budget orario dei vari Settori.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 4

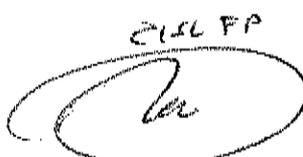
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Si prende atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCI risultano confermati fino ad eventuali nuovi decreti, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. fino alla definizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative nel termine previsto dall'art. 13 c. 3 e secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

C.I.L.L.F.P.




**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

**Art. 6
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.05.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 22.425,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25 % (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 4.485,00.

**Art. 7.
Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. d) del CCNL 21.05.2018, sono definite nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri (*saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata*) sono determinati dal CCNL e sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 200,00 euro (nessuna indennità)
 - b) da 201,00 euro a 1.500,00 euro (indennità giornaliera € 3,00)
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 8
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura di euro 1.700,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 20 punti complessivi.
5. L'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio qualora le giornate di assenza per malattia non siano superiori a 30 giorni.
6. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata per dodici mensilità e verrà erogata per il triennio salvo revoca del decreto di attribuzione delle specifiche responsabilità.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

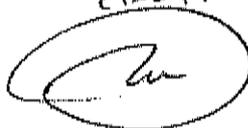
Art. 9

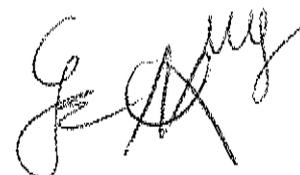
**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies
comma 2**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è definito nella misura complessiva di euro 1.050,00.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio qualora le giornate di assenza per malattia non siano superiori a 30 giorni.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata in 12 mensilità.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

CISL FP




**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

Art. 10

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018, è incrementato di euro 3.000,00, con le seguenti considerazioni:
 - L'istituto della progressione economica orizzontale è rimasto inapplicato dall'anno 2010 con conseguente restrizione della valorizzazione dei profili professionali presenti nell'ente;
 - Le parti concordano di determinare le progressioni economiche orizzontali del personale secondo la graduazione di seguito specificata, arrotondata per eccesso:
 - 70% del personale di categoria B avente titolo;
 - 60% del personale di categoria C avente titolo;
 - 30% del personale di categoria D avente titolo.
2. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria B dalla posizione B3 alla B8;
 - ii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iii. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.05.2018;
 - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018/2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dai punteggi più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	70%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza valutata in punti 0,10 per ogni anno di servizio nella categoria professionale attualmente rivestita).	30%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
 - c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della posizione economica della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
- a. Anzianità di servizio quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, dal 01.01.2016 (valenza giuridica del C.C.N.L. del 21/5/2018) così specificata:
 - b. 36 mesi per la categoria professionale D;

Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020

- c. 24 mesi per la categoria professionale C;
 - d. 24 mesi per la categoria professionale B;
 - e. Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCI e per i dipendenti assunti in mobilità o per concorso, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. il finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.05.2018, è definito annualmente sulla base della progettazione.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
3. La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 viene regolamentata nel presente CCI mediante specifico documento allegato.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

Art. 12

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Le parti concordano di destinare il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio alla performance individuale.
3. Per l'anno 2018, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8, comma 7, le parti concordano di confermare il sistema di valutazione vigente e contestualmente si impegnano a determinare, nei commi seguenti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.
4. Preso atto dei primi tre commi, si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

CLSL FI




**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30% INDIVIDUALE	70% COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70% COLLETTIVA

5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del piano della performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	Dal 51% al 65%	Da 66% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di performance organizzativa erogata	80%	90%	100%

6. Le eventuali risorse di performance organizzative che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che, pertanto, producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.
7. L'erogazione delle risorse finanziate destinate alla performance individuale, concordate nella misura del restante 30%, verrà effettuata mediante le schede di valutazione attualmente vigenti, tenendo conto dei seguenti criteri:
- Alla presenza in servizio (in dodicesimi se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);
- Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze dal servizio per infortunio sul lavoro, ferie, comprese le 4 giornate delle festività soppresse, congedo per maternità (ex astensione obbligatoria) e tutti i permessi retribuiti contemplati nel CCNL vigente.
8. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
9. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018.
10. Ad una *percentuale del 20% dei dipendenti in servizio*, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 118,70 euro che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale a 28,50% del complesso delle risorse destinato a premiare la performance.

Esempio di calcolo

Risorse residue parte variabile 5000 + risorse residue di parte stabile 4000.

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1500	4500
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1200	3800
TOTALE		2700	8300

*Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale 2700/ n. dipendenti (30 dip.) = 90€
Alla quota pro capite di 90€ va aggiunta la quota suppletiva del 30 % = 27 €*

CISLFC




**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

I 27€ rappresentano il differenziale di premio, che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018. Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 10% del personale (che corrisponde a n. 3 operatori) sarà necessario effettuare la seguente operazione

*27€*3 (dipendenti) = 81*

La quota di produttività individuale di 2700 € si decurta l'importo di € 81 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (2.700€ - 81 € = 2.619,00 €). Pertanto ai soli n. 3 dipendenti verrà distribuita la quota di € 81 quale differenziale del premio.

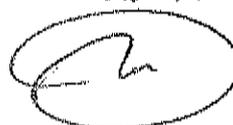
11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Responsabile d'Area sulla scorta di quanto definito nel piano della performance (PEG).
L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, salvo la realizzazione di obiettivi specifici, non collegati alla durata della prestazione lavorativa, i quali sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
13. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo indicativamente entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 13

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Art. 68 Fondo risorse decentrate utilizzo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
Comma 2, lettera a)	Compenso per l'erogazione della performance organizzativa	€ 5.539,31
Comma 2, lettera b)	Compenso per erogazione della performance individuale	€ 2.255,28
Comma 2, lettera c)	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 378,00
Comma 2, lettera e)	Compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies	€ 2.750,00
Comma 2, lettera g)	Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c)	€ 2.530,92
Comma 2, lettera j)	Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 3.000,00
Art. 69, comma 2	Differenziazione del premio individuale (maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio individuale) Importo compreso nella lettera b)	€ 118,70
Art.67, comma 5, lettera b)	Conseguimento di specifici obiettivi dell'ente	€ 2.000,00
	TOTALE	€ 18.572,21

CISL FI




**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Roverè Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

14. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.05.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle indennità legate all'organizzazione del lavoro e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 10 previste per l'anno di competenza).
15. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo indicativamente entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei vigenti criteri e della relativa procedura applicativa.

**Art. 14
Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Roverè Veronese li 05/12/2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Marta Fabella Maria
Repetto

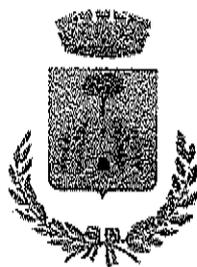
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Giuseppe Elisei

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP Maria - OB



Comune di Roverè Veronese

Provincia di Verona

P.zza V. Emanuele, 12 – 37028 Roverè Veronese (VR) - C.F. 80010130237 - P.IVA 01686350230

☎ 045 6517157 - fax 045/6518004 E-mail: segreteria@comune.rovereveronese.vr.it

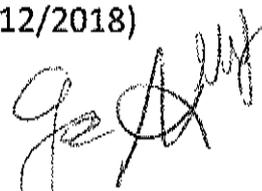
REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE, LA RIPARTIZIONE E LA CORRESPONSIONE DEL FONDO INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

(di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50 come
modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19/04/2017, n. 56)

Il presente regolamento è allegato al contratto collettivo integrativo definitivo
siglato in data 05/12/2018.

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 77 del 03/12/2018)

CLSL FT

ART. 1 – OGGETTO, PRINCIPI, AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'

- 1) Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50, così come modificato dall'art. 76 del d.Lgs. 19/04/2017, n. 56, di seguito denominato «codice» e ha per oggetto i criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti finalizzate a consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti e previste dallo stesso art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.
- 2) Alla ripartizione del fondo partecipano il Responsabile Unico di procedimento (RUP), gli eventuali dipendenti che svolgono le funzioni tecniche nonché gli collaboratori;
- 3) L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l'efficienza e l'efficacia nel perseguimento della realizzazione e dell'esecuzione a regola d'arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.

ART. 2 – DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento s'intende per:

- a) Progetto: il progetto di fattibilità tecnica ed economica, il progetto definitivo ed il progetto esecutivo che concorrono alla definizione dell'opera o lavoro pubblico;
- b) R.U.P. (Responsabile Unico del Procedimento): viene individuato per ogni singola procedura di appalto o concessione, tenuto conto delle competenze, delle abilitazioni e dell'esperienza professionale nello svolgimento di attività analoghe a quelle da realizzare, che lo stesso deve possedere secondo quanto indicato dalla legge e dalle Linee Guida emanate da ANAC;
- d) Collaboratori: personale tecnico e amministrativo, dipendente dell'Amministrazione, che collabora direttamente alle attività del presente Regolamento, pur non firmando elaborati o altri documenti;
- e) Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione: effettua il controllo tecnico, contabile e amministrativo dell'esecuzione dell'intervento finalizzato a garantire la regolare esecuzione dei lavori;
- f) Fondo Incentivi per le funzioni tecniche: di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii., costituito dalla parte destinata all'incentivante dei dipendenti (80% del fondo complessivo). Il restante 20% è destinato a finanziare le finalità descritte nel presente regolamento.

ART. 3 – SOGGETTI E DESTINATARI INTERESSATI

- 1) Il presente regolamento si applica al personale in servizio che concorre, per fini istituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Stazione Appaltante con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale.
- 2) In particolare sono soggetti interessati al presente regolamento:
 - a) il Responsabile del procedimento (R.U.P.) e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività del presente regolamento, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture;
 - b) i collaboratori dei soggetti di cui alla precedente lettera a) di volta in volta individuati nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie. Per collaboratori s'intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.
- 4) Ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del Codice e ss.mm.ii., le prestazioni attribuibili al personale interessato riguardano le seguenti funzioni/attività:
 - a) programmazione della spesa per investimenti ;

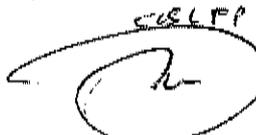
CCSLPI




- b) valutazione preventiva dei progetti;
 - c) predisposizione e controllo delle procedure di gara;
 - d) esecuzione dei contratti pubblici;
 - e) Responsabile Unico del Procedimento (RUP);
 - f) direzione dei lavori (ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione);
 - g) direzione dell'esecuzione;
 - h) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione, la verifica di conformità;
 - i) collaboratore tecnico/giuridico-amministrativo.
- 5) Nella scelta si deve comunque tenere conto:
- a) della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
 - b) della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
 - c) della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
 - d) del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
- 6) Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera rr), della Legge 28/01/2016, n. 11, le attività concernenti la progettazione, secondo le disposizioni degli artt. 23 e 24 del Codice, non sono oggetto degli incentivi di cui al presente regolamento.
- 7) Ai sensi dell'articolo 113, comma 3, ultimo periodo del Codice, le attività affidate al personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi professionali di cui al presente regolamento.
- 8) I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.
- 9) Per i dipendenti, la Stazione Appaltante:
- a) promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale, consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;
 - b) garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.

ART. 4 - COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE FUNZIONI TECNICHE

- 1) L'Amministrazione Comunale destina ad un fondo per le funzioni tecniche, delle risorse finanziarie in misura non superiore al **2% (due per cento) posti a base di gara** di ciascuna opera o lavoro, nonché di ciascun servizio e fornitura, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 113, comma 2, del d.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii., IVA esclusa e comprensiva degli oneri non soggetti a ribasso.
- 2) Ai sensi dell'articolo 113, commi 3 e 4 del d.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii, il fondo è destinato:
- a) per un ammontare dell'**80% (ottanta per cento)** ossia pari all'**1,60%** dell'importo posto a base di gara, tra il personale dipendente direttamente coinvolto con le modalità specificate nel presente regolamento, il quale costituisce il fondo incentivante;
 - b) per un ammontare del **20% (venti per cento)** ossia pari all'**0,40%** dell'importo posto a base di gara, il quale costituisce il fondo per l'innovazione e destinato esclusivamente per:
 - l'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;



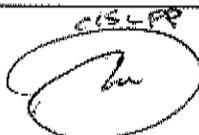


- per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
- 3) Anche le eventuali varianti conformi all'art. 106, comma 1 del d.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii, contribuiscono a determinare l'ammontare dell'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente progetto, sempre che comportino opere aggiuntive e uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base d'asta e l'incentivo sarà calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto a quelle originarie. Mentre non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori o omissioni del progetto esecutivo quali definite dall'art. 106 del d.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii,
 - 4) Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge e nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP).
 - 5) In caso di attività svolta da centrali di committenza, alle stesse è attribuito un incentivo nella misura massima indicata dal d.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii, e di quanto previsto per le singole acquisizioni dal presente regolamento. Per le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 37 del Codice e la quota assegnata alla stessa Centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'ente le cui funzioni sono trasferite alla stessa Centrale.
 - 6) Gli importi corrispondenti alle percentuali applicate sulle somme a base d'asta saranno inseriti nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro, del servizio o della fornitura. In sede di approvazione del progetto esecutivo del lavoro, o del progetto/programma attuativo del servizio o della fornitura, si provvede a calcolare l'ammontare esatto del compenso da riconoscere al personale coinvolto.
 - 7) In caso di appalti divisi per lotti, la disciplina del presente regolamento si applica in relazione a ciascun lotto che sia qualificato come "funzionale" (art. 3, lett. gg), ovvero "prestazionale" (art. 3, lett. ggggg).

ART. 5 - RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE FUNZIONI TECNICHE

- 1) La quota di fondo di cui all'art. 3, comma 1, del presente regolamento, destinata alle funzioni tecniche, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, viene suddivisa tra le varie attività sulla base dei seguenti criteri:
 - a) PER LE OPERE E I LAVORI:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso attività della quota destinata al fondo
Programmazione spesa, valutazione preventiva, verifica e monitoraggio dei progetti, predisposizione, svolgimento e controllo delle procedure di gara per l'esecuzione dei contratti di lavori	30%
Responsabile Unico di Procedimento RUP (comprensiva delle attività di programmazione, predisposizione e controllo delle procedure)	50%
Collaboratori del RUP	5%
Direzione dei lavori	10%
Coordinatore della sicurezza	2,50%
Collaudo tecnico-amministrativo e/o statico	2,50%
Totale	100%

CISLFP






b) PER I SERVIZI E/O FORNITURE:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso attività della quota destinata al fondo
Attività di valutazione preventiva, pianificazione, programmazione spesa, verifica e monitoraggio dei progetti, predisposizione, svolgimento e controllo delle procedure di gara per l'esecuzione dei contratti di forniture e servizi	30%
Responsabile unico di procedimento	50%
Direzione dell'esecuzione	10%
Collaboratori del RUP	5%
Verifica di conformità	5%
Totale	100%

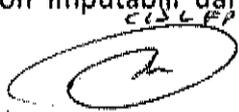
- 2) Per i casi in cui sullo stesso soggetto vengano a confluire più funzioni separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.
- 3) Nel caso in cui una o più attività non vengano svolte, la relativa percentuale sarà pari a zero.
- 3) Qualora il RUP non dispone di collaboratori, allo stesso viene riconosciuto il 100% della quota stabilita nel presente regolamento comunale per la corrispondente attività.
- 4) Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui al presente regolamento

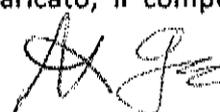
ART. 6 - CORRESPONSIONE E LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO

- 1) A conclusione del procedimento (a seguito di collaudo o di verifica di regolare esecuzione del servizio), il competente Responsabile del Servizio, provvede alla liquidazione dell'incentivo spettante ai dipendenti coinvolti direttamente nelle procedure di acquisizione di lavori, beni e/o servizi, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte.
- 2) Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
- 3) Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 113, comma 3 del Codice, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni professionali di cui al presente regolamento, non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo (determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti) da calcolarsi tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti.

ART. 7 - TERMINI TEMPORALI E PENALITÀ

- 1) Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP) cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.
- 2) Qualora, durante l'esecuzione della singola opera o lavoro, dovessero verificarsi incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del codice e ingiustificati, le risorse del fondo destinate alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti per le relative attività non saranno ripartite tra i soggetti interessati determinando economie di spesa.
- 3) Qualora la realizzazione dei lavori, servizio e/o forniture, successivamente alla fase di scelta del contraente si arresti per cause non imputabili dal personale incaricato, il compenso

C. L. F. P.






incentivante verrà corrisposto proporzionalmente alle attività effettivamente espletate ed attestate dal responsabile del procedimento.

ART. 8 - ONERI PER ISCRIZIONE PROFESSIONALE E ASSICURAZIONI

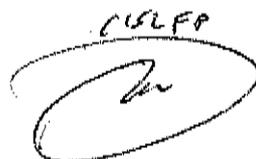
- 1) Nei limiti ammessi dalla legge, l'Amministrazione provvede al rimborso delle spese per l'iscrizione agli albi professionali dei tecnici effettivamente incaricati della progettazione, direzione lavori, sicurezza e dei collaudatori statici dietro presentazione di copia del versamento ai competenti ordini professionali
- 2) Per le assicurazioni dei progettisti si applica quanto espressamente previsto dall'art. 24 del d.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. che, al comma 4, espressamente stabilisce che "sono a carico delle stazioni appaltanti le polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dipendenti incaricati della progettazione".
- 3) Gli oneri connessi alle assicurazioni previste dalla legge e dal presente articolo verranno, di norma, imputati sul progetto a cui si riferiscono ovvero stanziati autonomamente dalla Stazione Appaltante.

ART. 9 – VIOLAZIONE DEL REGOLAMENTO E RINVIO

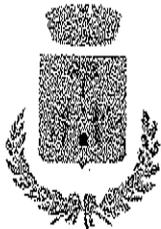
- 1) I responsabili delle funzioni incentivate che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.
- 2) Per quanto non previsto nel presente regolamento trovano applicazione le disposizioni di leggi e di regolamenti vigenti in materia.

ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO

- 1) Il presente regolamento entra in vigore il giorno in cui diviene esecutiva la relativa delibera di approvazione dello stesso.

CULFP






COMUNE DI ROVERE' VERONESE

Provincia di Verona

P.zza V. Emanuele 12 – 37028 Rovere' Veronese (VR) – C.F. 80010130237 – P.IVA 01686350230

AREA AMMINISTRATIVO - CONTABILE

☎ 045/6518005 fax 045/6518004

e-mail ragioneria@comune.rovereveronese.vr.it [http:// www.comune.rovereveronese.vr.it](http://www.comune.rovereveronese.vr.it)

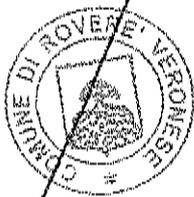
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018

PARTE ECONOMICA

Roverè Veronese, 05/12/2018

CISL FP



CISL FF

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	25.530,64
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-
Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	577,05
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	577,05
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLAB.NE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	2.402,41


 C.S.C.F.P.


Handwritten signature

137512



OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	5.460,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	7.862,41
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 C 1 E C 2)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	
SPONSORNI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLAB.NE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	2.530,92
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	2.530,92
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	36.501,02
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	33.393,05
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	3.107,97
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI...	
TOTALE DECURTAZIONI	





 C/SLFP

Handwritten signature

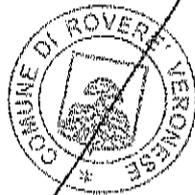
2
CISLER



TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	36.501,02
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUP.TO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	36.501,02

CISL PI

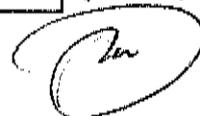


CISLFI

RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018

F I S S A		Progressioni Economiche Orizzontali Storizzate	
Art. 68, comma 2, lettera J)	2003/2017	€ 14.981,93	
Art. 68, comma 2, lettera J)	2018	€ 3.000,00	
TOTALE	Totale P.E.O.		€ 17.981,93
Art.33 conl 2004	Indennità di Comparto (art.33 CCNL 22/01/2004)		
TOTALE	2018	€ 2.946,88	
Totale Parte Fissa	Indennità di Comparto		€ 2.946,88
			€ 20.928,81
VARIABLE			
Art. 68, comma 2, lettera a)	Compenso performance organizzativa		€ 5.539,31
Art. 68, comma 2, lettera b)	Compenso performance individuale		€ 2.255,28
Art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità condizione di lavoro (art.70-bis)		€ 378,00
Art. 68, comma 2, lettera e)	Compensi specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)		€ 2.750,00
Art. 68, comma 2, lettera g)	Compensi previsti da disposizioni di legge		€ 2.530,92
Art. 69, comma 2	Differenziazione premio individuale.Importo compreso nella lettera b)		€ 118,70
Art. 67, comma 5, lettera b)	Conseguimento di specifici obiettivi dell'ente		€ 2.000,00
Totale Parte Variabile			€ 15.572,21
	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 36.501,02

CISL FP




C. 156 FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Categoria	Retribuzione tabellare dal 1.1.2018	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018	Retribuzione 2018	COSTO PEO
D7	-	-	31.138,84	33.187,81	1.250,00
D6	28.719,52	29.426,32	29.638,84	31.937,81	2.063,72
D5	26.863,66	27.524,86	27.723,70	29.874,10	1.276,83
D4	25.714,96	26.348,56	26.538,88	28.597,27	1.171,46
D3	24.660,94	25.269,34	25.451,86	27.425,82	2.404,80
D2	22.499,09	23.053,49	23.220,05	25.021,01	1.168,81
D1	21.447,51	21.976,71	22.135,47	23.852,20	0,00
C6	-	-	23.543,20	25.213,06	533,33
C5	22.192,92	22.738,92	22.903,20	24.679,73	880,51
C4	21.400,91	21.927,71	22.086,11	23.799,22	728,85
C3	20.745,02	21.256,22	21.409,82	23.070,37	625,49
C2	20.183,06	20.679,86	20.829,26	22.444,88	522,95
C1	19.712,15	20.198,15	20.344,07	21.921,93	0,00
B8	-	-	21.248,24	22.783,87	383,33
B7	20.142,40	20.639,20	20.788,24	22.400,53	828,65
B6	19.397,98	19.875,58	20.019,10	21.571,88	376,49
B5	19.058,39	19.528,79	19.669,91	21.195,39	351,79
B4	18.742,61	19.204,61	19.343,33	20.843,59	301,11
B3	18.472,32	18.927,12	19.063,80	20.542,48	786,60
B2	17.764,41	18.202,41	18.333,93	19.755,88	323,11
B1	17.473,91	17.904,71	18.034,07	19.432,77	0,00
A6	-	-	18.661,97	20.031,25	266,67
A5	17.772,45	18.210,45	18.341,97	19.764,59	400,32
A4	17.412,06	17.841,66	17.970,54	19.364,27	338,17
A3	17.108,76	17.529,96	17.656,56	19.026,09	394,71
A2	16.753,55	17.166,35	17.290,31	18.631,38	247,06
A1	16.531,77	16.938,57	17.060,97	18.384,32	0,00

2156 FP
