COMUNE DI ARSIERO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019-2021

A seguito della deliberazione n. 63 del 23/05/2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio acquisito al prot. n. 5905 in data 20/05/2019

il giorno 30 del mese di Maggio 2019, presso la sede del Comune di Arsiero

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Dott. Caporcino Antonio – Segretario comunale – Presidente

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

Bagnara Stefano – Rappresentante FP CGIL

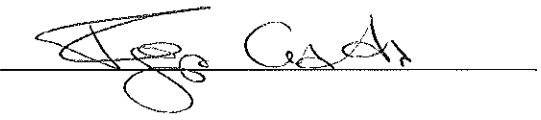
PER Girardi Daniele - Rappresentante UIL DIRIGENTE SINDACALE MIONI SUS

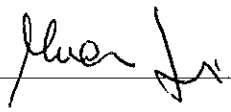
Tonelli Elena – Rappresentante CISL Tonelli Elena

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Cornolo' Silvia – Rappresentante RSU CGIL Silvia Cornolò

Tribbia Anna Rita - Rappresentante RSU CGIL Tribbia Anna Rita

Filippi Giada - Rappresentante RSU UIL 

Mioni Susi – Rappresentante RSU UIL 

hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Arsiero

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (Art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Arsiero, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale a tempo parziale, assunto con contratto.

3. Esso ha validità triennale e decorre dal 1 gennaio 2019.

4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 49 D. Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (Art. 67 CCNL 21.05.2018)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 4.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a seguito del processo organizzativo l'Ente preveda minori stanziamenti per l'assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intenda aumentare il valore delle posizioni organizzative, è necessario l'accordo con la parte sindacale in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo del tetto dell'anno 2016.

Art. 4 – Ammontare ed utilizzo del Fondo risorse decentrate (Art. 7, comma 4, e Art. 68 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio) e all' indennità del personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art.37 comma 3 CCNL 06.07.1995, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
   - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis (lett. c comma 2 art. 68 del CCNL);
   - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70 quinquies commi 1 e 2 (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
   - Compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL), compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT);
   - Progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del CCNL).

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale (lett. a e b comma 2 art.68 del CCNL).

5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
   - Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
   - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di euro 4,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai) e del servizio mensa (cuoche). Altri lavoratori potranno essere individuati dai Responsabili dei Servizi solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.

4. L'indennità relativamente all'espletamento di attività disagiata, sarà corrisposta ai lavoratori:
   - Del servizio viabilità (operai) per il disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e per garantire il servizio di polizia mortuaria.
   - Del servizio di pulizia degli stabili comunali per il disagio connesso alle condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi che il lavoratore in via sistematica e continuativa è sottoposto nell'espletamento del proprio servizio (condizioni lavorative di maggior sacrificio).

5. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa, all' economo ed agenti contabili che rendono il conto della gestione alla competente sezione della Corte dei Conti.

6. Le indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischi e a disagio, vengono liquidate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze,

nel mese successivo a quello di maturazione. L'indennità maneggio valori sarà liquidata invece in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.

7. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 6 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 22016-2018)

1. In applicazione dell'art.70- quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per procedimenti complessi o di coordinamento di altri lavoratori da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Per quanto riguarda il triennio 2019/2021 per tale istituto sarà destinato l'importo massimo annuale di **€ 7.000,00**. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile citato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.

3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura annuale massima fissata **in € 1.500,00 cad**. sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità
a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative
b) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
c) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenza dei servizi, ecc.)
d) Responsabilità di attività sostitutiva della rispettiva P.O.
e) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori
f) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
g) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
h) Responsabilità di coordinamento relazioni esterne per organizzazione eventi

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei Responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

5. Al dipendente configurato nelle fattispecie di responsabilità di cui al comma 3 del presente articolo spetta un'indennità dal valore minimo di **€ 300,00** ad un valore **massimo di € 1.500,00** annui lordi determinata sulla base dei seguenti criteri:
   - Presenza di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 300,00;
   - Presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 600,00
   - Presenza di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 900,00;
   - Presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.200,00;

- Presenza di oltre 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.500,00;

6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).

7. L'erogazione dell'indennità in oggetto avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dall'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, è stabilità un'indennità annua massima di € 350,00.

2. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nonché la quantificazione dell'importo è effettuata dai responsabili di Area con apposite determinazioni.

3. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

4. L'erogazione dell'indennità su indicata avviene mensilmente, in base alla responsabilità conferita.

Art. 8 – Compensi previsti per disposizioni di legge (Art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018)

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dall'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n.50.

2. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinati **nell'allegato Regolamento sub A);**

Art. 9 – Compensi ISTAT (Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.

2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.

3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile competente.

Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. L'art 16 del CCNL 21.5.2018 prevede che:
   - "La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti";
   - "Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi";
   - "Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi".

2. Ad integrazione di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale si stabilisce che per accedere alla selezione è necessario:
   - Che il lavoratore sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riferimento contrattuale;
   - Il requisito minimo di permanenza in ciascuna posizione economica di 36 mesi deve tener conto anche del servizio prestato presso altro Ente nel caso di personale assunto a tempo indeterminato a seguito di mobilità;
   - Non aver ricevuto sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo verbale nel biennio precedente a quello di riferimento della selezione.

3. L'istituto della progressione economica orizzontale, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi nei limiti delle risorse disponibili indicate dall'Amministrazione si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Le norme in materia valgono per tutti i dipendenti comunali e per i Responsabili di Area.

4. I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

5. Le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza sono attribuite in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:
   - Valutazione della performance individuale del triennio precedente – peso 80;
   - Esperienza professionale maturata – peso 20.

Valutazione della performance

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di

attribuzione delle progressione economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O.
Per poter accedere alla selezione di attribuzione della progressione economica la valutazione di ciascun dipendente deve raggiungere per il triennio precedente un punteggio medio non inferiore a 22 (su un totale di 30 punti) nella scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione vigente (**allegato sub. "B"),** valida sia per i dipendenti che per i Responsabili di Area titolari di P.O.
Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali relative all'anno 2019 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2016-2017-2018.
Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria del punteggio del triennio di riferimento per il peso"80", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.
La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Punti valutazione del dipendente X peso del fattore di valutazione}}{\text{Valore massimo di valutazione conseguibile}}$$

Esempio: il lavoratore ha ottenuto un punteggio di 76. Il valore massimo di valutazione è 90.
Ne deriva che 76*80/90 = p. 67,55

Esperienza professionale
L'esperienza professionale matura è intesa come anni di permanenza nella medesima categoria giuridica e nella posizione economica in godimento, sia presso il Comune di Arsiero che presso altri Enti in caso di provenienza a seguito di mobilità, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.
Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria degli anni di permanenza nella posizione economica in godimento per il peso"20", riparametrando il valore risultante con il valore massimo conseguito.
La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Anni permanenza P.E. del dipendente X peso fattore esperienza}}{\text{Valore massimo conseguito}}$$

Esempio: il lavoratore che ha 3 anni di permanenza nella categoria economica in godimento, Il valore massimo conseguito è 9.
Ne deriva che 3*20/9 = p. 6,67

6. Il punteggio finale utile ai fini della formazione dell'unica graduatoria è dato dall'applicazione dei criteri stabiliti nella griglia di valutazione di cui al punto 5. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio presso il Comune di Arsiero.

7. Le parti, convengono che nel triennio 2019/2021 vengano effettuate progressioni economiche all'interno della categoria. Per l'anno 2019 l'Ente destina per l'attribuzione di progressioni economiche di categoria **€ 2.000,00** complessivi da ripartirsi per ogni categoria economica in proporzione al numero dei dipendenti. La decorrenza delle progressioni orizzontali è fissata dal 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.

8. Eventuali economie non attribuite all'interno di ciascuna categoria economica verranno riassegnate fino all'esaurimento dell'importo disponibile alle categorie più basse.

9. A termini dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, il dipendente in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali. A questi fini l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazione e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Inoltre le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

10. Eventuali eccedenze confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

Art. 11 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) e all' indennità del personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art.37 comma 3 CCNL 06.07.2000, salvo conguagli a consuntivo oltre ai risparmi e/o maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del presente CCDI.

2. Le parti concordano che la destinazione della quota residua del fondo relativa ai premi correlati alla performance sia suddivisa secondo i seguenti criteri:
   - Per l'80% alla performance organizzativa e individuale;
   - Per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale.

3. Il piano delle performance individuale e organizzativo è approvato annualmente dalla Giunta Comunale. La quota annua di fondo per la valutazione della performance viene assegnata a ciascuna area in base al numero delle persone e agli obiettivi strategici e pesatura degli stessi individuata dall'Amministrazione. L'eventuale quota residua di premi correlati alla performance organizzativa e individuale non distribuita confluisce nella quota destinata alle schede di valutazione.

4. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, sia in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale **allegata sub. "B".**

5. Al dipendente che ha ottenuto sulla scheda individuale una valutazione inferiore a 18 su 30 punti totali del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

6. L'erogazione dell'incentivo individuale sulla base della scheda di valutazione viene effettuata in proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente e alle ore effettive di lavoro ordinario prestato. Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti per il numero complessivo delle ore lavorate e si divide la somma a disposizione

da distribuire per il totale punteggi-ore lavorate. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio-ore lavorate del singolo dipendente.

7. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili dei Servizi titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.

8. I compensi che incentivano la performance individuale e organizzativa sono liquidati entro il mese di giugno di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa presso l'Ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente a seguito di valutazione dei responsabili di area per il proprio personale.

Art. 12 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 – CCNL 21.05.2018)

1. Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al 10% del personale valutato più positivamente.

2. La maggiorazione di cui al comma 1 trova il suo finanziamento all'interno degli eventuali risparmi nel fondo dopo aver liquidato gli istituti di cui all'art.4. Laddove tale quota risulti incapiente, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance individuale e organizzativa.

3. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
   - Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
   - In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
   - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
   - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente.

Art. 13 - Posizioni Organizzative: criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato

1. I criteri per la nomina e la revoca, per la graduazione (pesatura) delle aree per retribuzione di posizione, e le schede valutazione delle posizioni organizzative sono approvati dalla Giunta Comunale all'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero con specifica deliberazione di Giunta Comunale, previo confronto con le rappresentanze sindacali.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento

3. La formula per la quantificazione dell'importo teorico della retribuzione di risultato quindi è la seguente:
   A) Risorse a disposizione;
   B) Retribuzione di risultato dell'anno in considerazione = 15% del punto A)

4. I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato sono stabiliti nel Regolamento di cui all'art.14, comma 1, del CCNL 2016-2018 approvato dalla Giunta Comunale, previo confronto con le rappresentanze sindacali.

5. Le parti concordano che qualora l'applicazione dei nuovi criteri per l'attribuzione delle indennità ai titolari di posizione organizzativa comporti maggiori risorse rispetto al fondo stanziato in bilancio, gli importi spettanti individuali vengono ridotti proporzionalmente.

Art. 14 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (Art. 18, lett. h – CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del presente articolo assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti e altri compensi previsti da disposizioni di legge.

3. Si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, secondo la seguente gradualità:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	10,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	15,00%
Oltre € 5.000,00	20,00%

4. I risparmi derivanti dall'abbattimento delle indennità di risultato di cui al comma 3 confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 15 – Integrazione della disciplina della trasferta (Art. 70-octies CCNL 21.05.2018).

1. Le parti concordano che il tempo di viaggio per la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione per i quali è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore è considerato attività lavorativa.

Art. 16 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, comma 4 lett. m) - CCNL 21.05.2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro. L'Amministrazione si impegna a:
   - Coinvolgere il responsabile della sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
   - Coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ad impostare un

piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- Includere nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art.28 del D. Lgs. n.81/2008.

Art. 17 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (Art.7 e art.27 del CCNL 21.05.2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'orario flessibile generalizzato, fatti salvi i seguenti servizi da svolgersi con specifici orari e tempi:
   - Servizi alla biblioteca comunale;
   - Servizio asilo nido comunale;
   - Servizi manutentivi esterni.

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 (trenta) minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita all'interno delle seguenti fasce di flessibilità:
   7,30-8,30 12,30 e 13,30 13,00-14,00 14,00-15,00 17,00-18,00 17,30-18,30.

3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura ovvero nelle fasce di apertura al pubblico.

4. La flessibilità di norma va compensata in giornata e comunque nell'arco del mese previo accordo con il Responsabile. Il mancato recupero, nel mese successivo, salvo giustificati motivi, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 18 - Riepilogo destinazione fondo Anno 2019

1. Il Fondo risorse decentrate per il 2019, è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 99 del 26/03/2019. Il Fondo per il 2019 approvato è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificato dal revisore dei Conti. Nell'importo consolidato altresì sono confluite le risorse di cui all'art.32 comma 7 del CCNL del 22.01.2004 (pari allo 0,20% del monte salari anno 2001), non utilizzate nell'anno 2017 per incarichi di alte professionalità. Sono escluse le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che restano a carico del bilancio. A tali somme si aggiunge la componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016-2018; il tutto come meglio dettagliato **nell'allegato "C".**

2. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno 2019 dell'importo complessivo di **€64.021,51**, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 9.649,38), delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (€ 25.876,47), delle indennità del personale educativo dell'asilo nido (€ 2.850,96), **pari ad € 25.644,70** viene così destinato (**allegato sub. "D"**):

Finalità del compenso	**Risorse assegnate e destinate effettivamente**
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio	€1.725,00
Indennità condizione lavoro - indennità di disagio	€1.212,00
Indennità condizione lavoro - indennità di maneggio valori	€ 860,00
Indennità specifiche - ufficiale anagrafe e stato civile	€ 625,00
Nuove progressioni orizzontali	€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 7.000,00
Premi collegati alla performance – importo presunto	12.222,70
TOTALE	**25.644,70**

Allegati al contratto decentrato integrativo:

- **Allegato A) – schema Regolamento la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche;**
- **Allegato B) – scheda per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti e responsabili dell'area;**
- **Allegato C) – costituzione del fondo anno 2019;**
- **Allegato D) – destinazione del fondo anno 2019**

ALLEGATO A)

REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 (pubblicato in G.U. del 19 aprile 2016) e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

Articolo 1 CRITERI PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER INCENTIVARE LE FUNZIONI TECNICHE – AMBITO LAVORI

1. Quantificazione del fondo incentivante.
Il fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. in data 18 aprile 2016, n. 50, svolte dai dipendenti pubblici, è costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo dei lavori posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione (comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione), da riconoscere per le attività di programmazione della spesa per gli investimenti, per la verifica preventiva dei progetti, per le attività di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori, di collaudo (tecnico amministrativo, funzionale e di collaudo statico).
2. Graduazione del fondo incentivante.
La percentuale massima stabilita dal D.Lgs. 50/2016 è così graduata in ragione della complessità dell'opera o del lavoro da realizzare:

a) nuove opere e lavori a rete (strade, fognature, linee elettriche, ecc.) con importo superiore alla soglia comunitaria stabilita in Euro 5.225.000,00 (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore): percentuale del 1,55%;
b) nuove opere e lavori a rete con importo pari o inferiore alla soglia comunitaria stabilita in Euro 5.225.000,00 (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore) e pari o superiore a Euro 1.000.000,00: percentuale del 1,95%;
c) nuove opere e lavori a rete con importo inferiore a Euro 1.000.000,00: percentuale del 2,00%;
d) nuove opere e lavori puntuali (edifici, opere d'arte ecc.) con importi superiori alla soglia comunitaria stabilita in Euro 5.225.000,00 e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore: percentuale del 1,60%;
e) nuove opere e lavori puntuali (edifici, opere d'arte ecc.) con importo pari o inferiore alla soglia comunitaria stabilita in Euro 5.225.000,00 (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore) e pari o superiore a Euro 1.000.000,00: percentuale del 1,90%;
f) nuove opere e lavori puntuali (edifici, opere d'arte ecc.) con importi inferiori a Euro 1.000.000,00: percentuale del 2,00%;
g) interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti sia a rete che puntuali, di riqualificazione urbana e manutenzione straordinaria con importi pari o inferiori ad Euro 1.000.000,00: percentuale del 2%;
h) interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti sia a rete che puntuali, di riqualificazione urbana e manutenzione straordinaria con importi superiori a Euro 1.000.000,00: percentuale del 1,90%.

3. Opere e lavori incentivati e presupposti per l'incantivazione.
I compensi vengono riconosciuti per i lavori ed opere, compresi gli interventi di ristrutturazione, restauro e risanamento conservativo, di riqualificazione urbana e manutenzione straordinaria previsti nel Programma Triennale delle opere pubbliche o in altri atti di programmazione dell'Ente, da avviare o avviati e non ancora conclusi alla data di approvazione del presente Regolamento. I compensi vengono riconosciuti anche per i lavori ed opere non previsti nel Programma Triennale delle opere pubbliche, ma dichiarati di somma urgenza ai sensi dell'art. 163 del D.Lgs. 50/2016;
4. Modalità di definizione del fondo incentivante.
L'incentivo per funzioni tecniche relativo alle singole opere e lavori, corrispondente alle percentuali applicate agli importi dei lavori a base d'appalto (di cui all'articolo 1 comma 2), iva esclusa, sarà inserito, già a partire dal progetto di fattibilità tecnica economica e, qualora mancante, nei successivi livelli di progettazione (purché gli stessi contengano tutti gli elementi previsti per il livello omesso), nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro, dovrà

comprendere anche gli oneri riflessi a carico dell'Ente ed il contributo IRAP e andrà a confluire nel fondo di cui all'articolo 1, comma 1 del presente regolamento.

5. Modalità di destinazione del fondo incentivante.

L'80% del fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui all'articolo 1, comma 1 del presente regolamento sarà ripartito tra i soggetti deputati alle attività di programmazione della spesa per gli investimenti, per la verifica preventiva dei progetti, per le attività di predisposizione e di controllo delle procedure di bando, di RUP, di direzione dei lavori e di collaudo tecnico amministrativo, di collaudatore statico (ove necessario), nonché tra i loro collaboratori. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per funzioni tecniche, ad esclusione delle risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente 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, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento delle capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie ed alle strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione 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.

6. Disciplina per l'incentivazione delle varianti

Le varianti non conformi all'articolo 106, comma 1, del D.Lgs 50/2016 non concorrono ad alimentare il fondo per funzioni tecniche. Le varianti in corso d'opera danno diritto di percepire l'incentivo relativo soltanto se comportano opere aggiuntive ed un impegno di maggiori risorse rispetto all'importo contrattuale con l'impresa appaltatrice.

L'incentivo in questo caso è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto all'importo contrattuale al lordo del ribasso d'asta. Non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori o di omissioni del progetto esecutivo che pregiudicano in tutto o in parte la realizzazione dell'opera o la sua utilizzazione (art. 106 comma 2 D.Lgs. 50/2016).

7. Coefficiente di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro.

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono di norma attribuiti fra i diversi ruoli del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, e definiti in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

Prestazione Percentuale:

1) Responsabile unico del procedimento e collaboratori: 35%
2) Programmazione della spesa per investimenti: 2%
3) Verifica preventiva dei progetti, predisposizione e di controllo delle procedure di bando: 10%
4) Direzione lavori da ripartire fra direttore lavori e suoi collaboratori, coordinatore/i in materia di salute e di sicurezza (direttore operativo/i), e ispettori di cantiere: 43%
5) Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione, collaudo statico e collaudi tecnico funzionali: 10%

   Totale 100%

8. Atti esclusi dall'incentivazione per funzioni tecniche.

Non incrementano il fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, gli atti di pianificazione generale o particolareggiata finalizzata alla realizzazione di opere pubbliche.

Articolo 2 CRITERI PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER INCENTIVARE LE FUNZIONI DI CUI AGLI ARTICOLI 102 COMMA 6 E 113 COMMA 3 DEL D.LGS. 50/2016 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI – AMBITO SERVIZI E FORNITURE

1. Quantificazione del fondo incentivante ed individuazione delle attività incentivate

Ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'articolo 102 e dal comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e sue s.m.i. viene costituito un fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche relative a servizi e forniture, costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo dei servizi e forniture posto a base di gara, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione (comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione). Sono esclusi dall'incentivo tutti i servizi e le forniture il cui importo a base di gara sia inferiore alla soglia comunitaria. Possono essere incentivate le prestazioni relative a servizi e forniture i cui progetti contengono gli elementi previsti dall'articolo 23, comma 15, del D.Lgs. 50/2016 e sue s.m.i., nonché i servizi e le forniture che vengono acquisite attraverso le Centrali di committenza; in quest'ultimo caso l'aliquota relativa alle prestazioni di cui al punto 3 della tabella indicata al comma 5 del presente articolo (predisposizione e controllo delle procedure di bando) viene ridotta del 50%. Presupposto per il riconoscimento dell'incentivo, oltre ai requisiti sopra indicati, è la previsione delle acquisizioni nei documenti di programmazione dell'amministrazione.

2. Graduazione del fondo incentivante

La percentuale massima stabilita dal D.Lgs. 50/2016 è così graduata in ragione della complessità dei servizi e delle forniture da acquisire:

a) servizi e forniture con importo pari o superiore ad Euro 5.000.000,00: percentuale dello 0,10%;
b) servizi e forniture con importo compreso tra Euro 5.000.000,00 ed Euro 2.000.000,00: percentuale dello 0,15%;
c) servizi e forniture con importo pari o compreso fra Euro 2.000.000,00 e la soglia comunitaria: percentuale dello 0,20%.

3. Modalità di definizione del fondo incentivante

L'incentivo per funzioni tecniche relativo alle forniture e ai servizi, corrispondente alle percentuali, di cui all'articolo 2 comma 2, applicate agli importi delle forniture e servizi posti a base di appalto, iva esclusa, sarà quantificato in fase di progettazione ed inserito nel quadro economico del costo preventivato; esso dovrà comprendere anche gli oneri riflessi a carico dell'Ente ed il contributo IRAP e andrà a confluire nel fondo di cui all'articolo 2, comma 1 del presente regolamento.

4. Modalità di destinazione del fondo incentivante

L'80% del fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui all'articolo 2 comma 1 del presente regolamento, viene ripartito tra il RUP ed i soggetti deputati alla programmazione della spesa per investimenti, alla predisposizione e controllo delle procedure di bando, alla direzione dell'esecuzione e alla verifica di conformità. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per funzioni tecniche, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente 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, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento delle capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie ed alle strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione 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.

5. Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti fra i diversi ruoli nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, e definiti in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.
Prestazione Percentuale:

1) Per forniture e servizi: Responsabile unico del procedimento e collaboratori 35%
2) Per forniture e servizi: Programmazione della spesa (solo per investimenti) 2%
3) Per forniture e servizi: Predisposizione e controllo delle procedure di bando 15%
4) Per servizi: Direzione dell'esecuzione e verifica di conformità 48% da ripartire fra direttore esecuzione e suoi collaboratori
5) Per forniture: Direzione dell'esecuzione 28% da ripartire fra direttore esecuzione e suoi collaboratori
6) Per forniture: certificato di regolare esecuzione 20%
   Totale servizi/forniture 100%

Le prestazioni del Direttore dell'esecuzione potranno essere compensate solo ove corrispondano a quelle previste dalle Linee Guida approvate in materia da ANAC.

Articolo 3 PERSONALE PARTECIPANTE ALLA RIPARTIZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Di norma le attività incentivate con il fondo di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 sono svolte con personale interno, salvo motivate eccezioni.
1. Individuazione del gruppo di lavoro
Per ogni opera o lavoro o servizio o fornitura i responsabili di procedimento, prima dell'avvio dell'attività, individuano con specifico provvedimento:

a) nel caso di lavori:

- i nominativi dei dipendenti incaricati delle attività di verifica dei progetti, di progettazione, di predisposizione e controllo delle procedure di bando, di direzione dei lavori, di coordinamento della sicurezza e di collaudo;
- i nominativi dei collaboratori delle figure professionali sopra indicate;
- i tempi di ultimazione delle attività progettuali, di esecuzione dei lavori e di collaudo e le modalità di valutazione in caso di ritardato adempimento;
- le attività per le quali sia necessario il ricorso a prestazioni esterne, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia;

b) b) nel caso di servizi e forniture:

- i nominativi dei dipendenti incaricati delle attività di predisposizione e controllo delle procedure di bando, di direzione dell'esecuzione, di verifica di conformità;
- i nominativi dei collaboratori delle figure professionali sopra indicate;
- i tempi di ultimazione ed i tempi di esecuzione dei servizi e di acquisizione delle forniture.

Qualora per ragioni organizzative dovesse verificarsi la necessità di modificare il gruppo di lavoro, il RUP, contestualmente al sorgere dell'esigenza, dovrà comunicare, previa motivazione, il nuovo team. Tali provvedimenti sono comunicati alla Giunta e al responsabile in materia di organizzazione.
I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività. I collaboratori sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, svolgono materialmente parte o tutto l'insieme di atti e funzioni che caratterizzano l'attività stessa. Di norma ai collaboratori viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari al 35% della corrispondente aliquota. La restante quota viene riconosciuta al responsabile dell'attività specifica. Qualora si rendesse necessario ridurre o incrementare la quota spettante ai collaboratori sulla base della natura, dell'intensità e della partecipazione attiva degli

stessi, tale scelta andrà adeguatamente motivata. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività.
Ove alcune delle fasi sopra indicate siano eseguite, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 50/2016, direttamente dal RUP o dal Direttore dei Lavori, la quota relativa all'ulteriore o alle ulteriori fase/fasi espletata/e sarà/saranno a loro corrisposte.
Il mancato avvio dei lavori/servizi, o la mancata acquisizione delle forniture non preclude l'erogazione dell'incentivo, limitatamente alle attività eseguite, a condizione che si sia pervenuti all'approvazione del bando o all'avvio della procedura di gara; in questo caso le funzioni del RUP e dei suoi collaboratori saranno compensate nella misura del 50% dell'aliquota spettante.
2. Esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione dell'incentivo
Ai sensi dell'articolo 113 comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. 50/2016 è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale. Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale le relative quote di incentivo costituiscono economia; ove invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 35% dell'aliquota prevista al comma 7 dell'articolo 1 per i lavori e al comma 5 dell'articolo 2 per i servizi e le forniture.
3. Eccezioni ai criteri generali di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro
Eventuali ripartizioni degli incentivi difformi rispetto a quanto previsto nelle tabelle di cui al comma 7 dell'articolo 1 e al comma 5 dell'articolo 2 sono consentite in ragione della peculiarità di particolari fasi dell'opera o del lavoro/servizio/fornitura da realizzare. A tal fine il responsabile dell'area provvede con disposizione motivata su proposta del responsabile del procedimento. In tal caso la variazione in aumento o diminuzione della percentuale di incentivo riferita a ciascuna fase non può superare il 25% della percentuale definita nelle tabelle di cui al comma 7 dell'articolo 1 e al comma 5 dell'articolo 2 e la maggior quota percentuale viene portata in diminuzione sulla/e percentuale/i riferita/e ad attività meno importanti ai fini dell'opera o lavoro/servizio/fornitura.
4. Disciplina delle attività svolte in forma mista
Nel caso di attività svolte in forma "mista" (ovvero con figure interne ed esterne), ai fini della determinazione dell'importo del compenso spettante al personale, l'incentivo viene quantificato in misura proporzionale all'incidenza percentuale del valore delle opere o dei lavori/servizi/forniture oggetto di incarico a professionisti esterni, rispetto al valore complessivo dell'opera o del lavoro/servizio/fornitura; qualora intere fasi vengano svolte esternamente l'incentivo è riconosciuto nella misura indicata nella tabella di cui al comma 7 dell'articolo 1 e al comma 5 dell'articolo 2, in relazione alle sole attività svolte effettivamente dalla struttura interna. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, incrementano la quota del fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui al presente Regolamento, senza che però la suddetta somma possa maggiorare i compensi già stabiliti per i dipendenti interessati dal lavoro, servizio o fornitura che hanno determinato il suddetto incremento.
5. Violazione degli obblighi previsti dalla Legge o dal Regolamento.
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. 50/2016.
6. Criteri di riduzione dell'incentivo in caso in incremento dei costi o dei tempi di esecuzione – ambito lavori
Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 106, comma 1, del DLgs. 50/2016,l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai suoi collaboratori è ridotto di una quota da valutarsi a cura del responsabile che va dal 5% al 100% da stabilirsi in relazione alla gravità del danno creato per l'Amministrazione. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso

d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 106, comma 1, del D.Lgs. 50/2016 (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al responsabile del procedimento, all'ufficio della direzione dei lavori e al collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato proporzionalmente rispetto all'incremento del costo.

7. Criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione – Ambito servizi e forniture.

Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo è ridotto di una quota da valutarsi a cura del responsabile che va dal 5% al 100% dell'incentivo riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e suoi collaboratori, da stabilirsi in relazione alla gravità del danno creato all'Amministrazione.

8. Principi delle modalità di individuazione del gruppo di lavoro

Ai fini di una piena valorizzazione di tutti i dipendenti assegnati agli uffici competenti allo svolgimento delle funzioni tecniche incentivabili ai sensi del D.Lgs. 50/2016 l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile e, nel rispetto delle specifiche competenze professionali richieste, deve tendere ad assicurare un'equilibrata distribuzione degli incarichi.

Articolo 4 MODALITÀ DI LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO

1. Procedura di liquidazione.

La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile d'Area competente, su proposta del Responsabile unico del Procedimento, previa presentazione delle schede riferite all'incentivo per funzioni tecniche agli uffici del Personale per gli adempimenti di natura retributiva e per quelli stabiliti dalla contrattazione decentrata integrativa.

2. Individuazione dei tempi di liquidazione delle singole fasi.

Per le attività riferite all'acquisizione di beni e di servizi, nonché alla realizzazione di opere o lavori, la liquidazione dell'incentivo avviene come segue:

a) per l'acquisizione di beni e di servizi:

– per le l'attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di bando, di direzione dell'esecuzione, di verifica di conformità/certificato di regolare esecuzione, nonché per l'attività del RUP, la liquidazione viene fatta a cadenza annuale a seguito della dichiarazione di conformità della fornitura o del servizio rilasciata dal RUP. Per le acquisizioni di servizi, qualora non si arrivi all'approvazione della determina di aggiudicazione, le fasi già svolte saranno incentivate avendo a riferimento la data di approvazione della determina a contrarre, o, se mancante, la data di pubblicazione del bando o della lettera invito.

b) per i lavori:

– per l'attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e l'attività del RUP relativa alle predette attività, la liquidazione è effettuata successivamente all'approvazione della determina di aggiudicazione di ciascuna opera e, qualora non si pervenga all'aggiudicazione la liquidazione avverrà successivamente all'approvazione della determina a contrarre, alla data di pubblicazione del bando o della lettera invito;

- per la direzione lavori ed i collaudi e l'attività del RUP relativa alle predette attività la liquidazione è effettuata successivamente alla redazione e approvazione dello stato finale e dei collaudi.

3. Principi di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti e motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

4. Modalità di rendicontazione – ambito lavori.

Le schede riferite all'incentivo per funzioni tecniche relative a lavori, dovranno essere presentate agli uffici del personale per gli adempimenti conseguenti, indicativamente entro il 31/8 per le fasi concluse dal 1/1 al 30/6 del medesimo anno ed entro il 28 febbraio dell'anno successivo per le fasi concluse dal 1/7 al 31/12 dell'anno precedente. A tal fine verranno presi a riferimento: per le fasi di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e per l'attività del RUP relativa alle predette attività, la data di approvazione della determina di aggiudicazione e, qualora non si pervenga all'aggiudicazione la liquidazione avverrà successivamente all'approvazione della determina a contrarre, alla data di pubblicazione del bando o della lettera invito, mentre per le fasi della direzione lavori e dei collaudi e l'attività del RUP relativa alle predette attività sarà presa a riferimento la data di approvazione dello Stato Finale dei lavori identificato nella Relazione sul conto finale e certificato di regolare esecuzione o nel certificato di ultimazione dei lavori/collaudo.

5. Modalità di rendicontazione – ambito servizi e forniture

Le schede riferite all'incentivo per funzioni tecniche relative a servizi e forniture, dovranno essere presentate agli uffici del personale per gli adempimenti conseguenti, indicativamente entro il 28 febbraio dell'anno successivo per le acquisizioni giunte alla fase di redazione e approvazione della relazione sullo stato finale entro il 31/12 dell'anno precedente.

Articolo 5 LIMITE INDIVIDUALE AI COMPENSI DA CORRISPONDERE

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente regolamento, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, non può superare in ciascuna annualità (criterio della competenza) l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo depurato degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 6 INFORMAZIONE E CONFRONTO

L'ufficio personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Articolo 7 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Ambito di applicazione del presente regolamento

Il presente Regolamento si applica:

- ai progetti di opere e lavori pubblici degli anni 2016 e seguenti, nonché a quelli precedenti all'anno 2016, precisando che la quota di incentivo deve essere inserita nel quadro economico dell'opera o lavoro oggetto del bando;
- alle attività riferite all'acquisizione di beni e di servizi le cui procedure di bando siano state pubblicate successivamente alla data di approvazione del presente regolamento precisando che la quota di incentivo deve essere inserita nel quadro economico oggetto del bando;
- alle fasi non ancora espletate riferite ai bandi per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture pubblicati dal 19 aprile 2016 e precedentemente alla data di approvazione del presente regolamento purché nel quadro economico del lavoro/servizio/fornitura si stata quantificata la quota dell'incentivo per funzioni tecniche.
- anche alle funzioni tecniche assegnate prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, purché:
  a) in presenza di bandi pubblicati dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 163/2006;
  b) venga certificato, dal responsabile del settore competente, che nel bando di gara sia stata correttamente inserita, all'interno del quadro economico dei lavori, servizi e forniture, la percentuale di incentivazione da portare nel fondo per le incentivazioni tecniche;

Gli oneri derivanti dal presente regolamento faranno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e/o forniture finanziati con le risorse del Fondo di cui all'art.1 del presente regolamento.

2. Disciplina dell'incentivo alla pianificazione urbanistica

L'incentivo alla pianificazione urbanistica riferito a varianti per opere pubbliche, di cui all'abrogato articolo 92 comma 6 del D.Lgs. 163/2006, continua ad applicarsi agli atti di pianificazione adottati e/o approvati anteriormente alla data di entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114.

3. Disposizione finale.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

ALLEGATO B)

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI ANNO

Ai sensi di quanto previsto nel contratto, la valutazione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti fattori: formazione, qualità della prestazioni, rapporti di lavoro e autonomia.

Servizio	Cognome nome		Cat.	dal		

FATTORI	SOTTOFATTORI		VALUTAZIONE			TOTALE
			1	2	3	
Formazione						
	1) Aggiornamento professionale					
	2) Conoscenze informatiche e/o utilizzo dotazioni strumentali					
Qualità nelle prestazioni						
	3) Flessibilità nel lavoro					
	4) Efficacia dell'attività lavorativa					
	5) Raggiungimento degli obiettivi					
	6) Capacità di far fronte ad incremento nei carichi di lavoro					
Rapporti di Lavoro						
	7) Relazioni interne con i colleghi e Amministrat.					
	8) Relazioni esterne con il pubblico e i cittadini					
Autonomia						
	9) Assunzione di responsabilità					
	10) Esperienza e/o Capacità propositiva di soluzione di problemi					

Aggiornamento professionale: dimostrazione della capacità di aggiornamento continuo utilizzando tutti gli strumenti in dotazione

Assunzioni di responsabilità: si valuta la capacità del lavoratore di lavorare in modo autonomo, manifestandosi come interlocutore diretto degli amministratori e degli utenti, pubblici e privati, dei servizi.

Esperienza e/o Capacità propositiva di soluzione di problemi : si considera la capacità di proporre soluzioni attinenti alle problematiche organizzative ed innovative nell'ambito delle competenza assegnate. In particolare saranno valutate la capacità di iniziativa, di semplificazione e di miglioramento.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

punteggio 1 : prestazione o standard al di sotto delle attese (sotto il 50% di quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

punteggio 2 : prestazione o standard in linea con le attese (rispondente a quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

punteggio 3 : prestazione o standard superiore alle attese (oltre quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

VALUTAZIONE POSITIVA: quando il risultato è superiore a 18 punti per produttività e 22 punti per progressione orizzontale.

ALLEGATO C1

	COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DIPENDENTI ANNO 2019				
	ART.67 CCNL 2016-2018 - ALIMENTAZIONE FONDO				
	RISORSE STABILI				
	ART.67 COMMI 1 E 2	**ANNO 2016**	**ANNO 2017**	**ANNO 2018**	**ANNO 2019**
	TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017 COME CERTIFICATO DALL'ORGANO DI REVISIONE	56.949,37	56.949,37	56.949,37	56.949,37
	incremento art. 32 comma 7 CCNL 22.01.2004 0,20% Monte salari 2001 (se non utilizzato per alte professionalità)	1.087,66	1.087,66	1.087,66	1.087,66
	Art. 67 comma 1 - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017	**58.037,03**	**58.037,03**	**58.037,03**	**58.037,03**
	Art.67 comma 2 - Incrementi parte stabile:				
	a) importo su base annua € 83,20 personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019	-	-	-	1.830,40
	b) differenza tra gli incrementi a regime (1/04/2018) di cui all'art.64 P.E. di ciascuna cetegoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali			1.352,21	1.158,04
	c)RIA E assegni ad personam personale cessato compresa 13^;				1.653,47
A	**TOTALE RISORSE STABILI**	**58.037,03**	**58.037,03**	**59.389,24**	**62.678,94**
A1	TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO	-	-	1.352,21	2.988,44
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				1.653,47
A2	**TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO**	**58.037,03**	**58.037,03**	**58.037,03**	**58.037,03**
	TOTALE RISORSE STABILI A1+A2	**58.037,03**	**58.037,03**	**59.389,24**	**61.025,47**
	RISORSE VARIABILI	**TETTO ANNO 2016**			
	ART.67 COMMA 3	**2.996,04**	**ANNO 2017**	**ANNO 2018**	**ANNO 2019**
	3. Incrementi parte variabile :				
	a) risorse derivanti dall'applicazione art.43 Legge 449/1997 - sponsorizzazioni	-			
	b) quota risparmi art.16 e c.4,5 e 6 D.L. 98/2011 - PIANI TRIENNALI RAZIONALIZZAZIONE SPESE	-	-	-	
	c) risorse derivanti da disposizioni di legge - incentivi codice appalti, avvocatura , ecc..				
	d) importi una tantum frazione mensile RIA di cui al comma 2,lett.b)			-	
	e)risparmi a consuntivo lavoro straordinario di cui all'artt.14 CCNL 1.4.1999;	842,29	848,46	741,90	-
	f) delle risorse di cui all'art.54 del CCNL 14.09.2000 - messi notificatori				
	h) integrazione risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4	2.996,04	2.996,04	2.996,04	3.000,00
	i) integrazione risorse stanziate dagli enti ai sensi del c. 5, lett. b)				
B	**TOTALE RISORSE VARIABILI**	**3.838,33**	**3.844,50**	**3.737,94**	**3.000,00**
B1	TOTALE RISORSE VARIABILI EXTRA TETTO	842,29	848,46	741,90	-
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				3,96
B2	**TOTALE RISORSE VARIABILI NEL TETTO**	**2.996,04**	**2.996,04**	**2.996,04**	**2.996,04**
B2	**TOTALE RISORSE VARIABILI RIDET. NEL RISPETTO TETTO 2016**	**2.996,04**	**2.996,04**	**2.996,04**	**2.996,04**
	riepilogo complessivo				
C	**TOTALE FONDO A+B**	**61.875,36**	**61.881,53**	**63.127,18**	**64.021,51**
C1	**TOTALE FONDO EXTRA TETTO A1+B1**	842,29	848,46	2.094,11	2.988,44
C2	**TOTALE FONDO NEL TETTO A2+B2**	**61.033,07**	**61.033,07**	**61.033,07**	**61.033,07**

06/05/2019

ALLEGATO D)

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2019 - ART.

Risorse stabili	**61.025,47**	
Risorse variabili	**2.996,04**	64.021,51

DESCRIZIONE	2019	
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI storiche (comprensive aumenti contrattuali)	25.876,47	
INDENNITA' DI COMPARTO	9.649,38	
INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO (ART.31, comma 7, CCNL 14.09.2000; ART.6 CCNL 05.10.2001)	2.850,96	
totale da togliere		**38.376,81**
Risparmi anni precedenti di parte stabile	-	
totale da aggiungere		-
SOMME A DISPOSIZIONE		**25.644,70**
DESTINAZIONI ISTITUTI CONTRATTI PRECEDENTI		
INDENNITA' UFFICIALI ANAGRAFE E STATO CIVILE art.70 QUINQUIES, COMMA 2 CCNL 2016-2018	625,00	
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO - RISCHIO	1.725,00	
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO - DISAGIO	1.212,00	
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO - MANEGGIO DENARO AGENTI CONTABILI	860,00	**4.422,00**
SOMME A DISPOSIZIONE PER CONTRATTO DECENTRATO 2019 DA CONTRATTARE		**21.222,70**
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-	2.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'- art.70 quinquies	-	7.000,00
Premi collegati alle performance - importo presunto	-	12.222,70
ISTAT		
PROGETTAZIONI INTERNE		
ALTRE...		
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	-	**21.222,70**
TOTALE		**64.021,51**

64.021,51