

COMUNE DI BONA VIGO

PROVINCIA DI VERONA



**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI BONA VIGO
PER GLI ANNI 2020 – 2021 – 2022**

PARTE NORMATIVA

CISL FA


UIL FPL




1







In data 21 settembre 2020 alle ore 17.00 presso il Comune di Bonavigo (VR) si sono riunite le delegazioni trattanti del Comune di Bonavigo per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Bonavigo per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – Parte normativa

La delegazione di parte pubblica, composta da:

dott. Nicola Noviello	Commissario Straordinario
Bertoldo rag. Fulvio	Responsabile di Area
Framarin dott. Bruno	Responsabile di Area

e la Delegazione di parte sindacale, composta da:

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

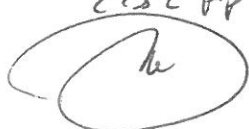
Olivato Maurizio	CISL-FPS
Bognin Marco	UILFPL
Zanon Valentino	Rappresentante R.S.U

PREMESSO CHE:

- In data 18/09/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Bonavigo per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – Parte normativa;
- Che in data 21/09/2020 con nota prot. n. 5520 è pervenuto parere favorevole del Revisore dei Conti;
- Che con delibera del Commissario Straordinario assunta con i poteri di Giunta Comunale n. 52 del 21/09/2020 è stata approvata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Bonavigo per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – Parte normativa e autorizzata la sottoscrizione definitiva;

CIO' PREMESSO

Le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Bonavigo per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – Parte normativa – che si allega alla presente.

CISL VR


UILFPL


2



SOMMARIO:

ART. 1 - OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 4

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI 4

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI..... 4

ART. 4 - MISURE CONSEGUENTI AL MANCATO RISPETTO DI VINCOLI FINANZIARI POSTI ALLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E ALL'UTILIZZO DEI RELATIVI FONDI..... 5

ART. 5 - FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI 5

ART. 6 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA 5

ART. 7 - DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO 6

ART. 8 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 6

ART. 9 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA..... 6

ART. 10 - RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LIMITE DELE
RISORSE COMPLESSIVE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO..... 6

ART. 11 - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE..... 7

ART. 12 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO 7

ART. 13 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO E REPERIBILITA' 9

ART. 14 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DEI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE
RESPONSABILITA' (art. 79 quinquies comma 1) 9

ART. 15 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA 11

ART.16 - RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI
PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE..... 13


ART. 17 - PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO 14

ART. 18 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 14

ART. 19 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMNAZIONE DELLA RERTIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 16

ART. 20 - DISPOSIZIONE FINALE..... 17

UIL FPL


CISL FPL










ART. 1 - OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bonavigo 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 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.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - La diversa ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio rispetto a quanto previsto dal presente accordo;
 - La volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. 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.
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, si rimanda alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

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; nel qual 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 15 giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

1. E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli, nel rispetto di quanto stabilito nel C.C.N.L. del 21.05.2018:
 - ✓ Partecipazione;
 - ✓ Contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

CCSL PD
a

ULFPL
/

M

§

6

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o eventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - ✓ Informazione;
 - ✓ Confronto;
 - ✓ Organismi paritetici di partecipazione (obbligatorio per enti con oltre 100 dipendenti).
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. 2016-2018e dal presente C.C.D.I. tra la delegazione sindacale, formata da soggetti di cui al comma 2 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
5. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La R.S.U.;
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentati all'interno dell'Ente;
6. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

ART. 4 - MISURE CONSEGUENTI AL MANCATO RISPETTO DI VINCOLI FINANZIARI POSTI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E ALL'UTILIZZO DEI RELATIVI FONDI

1. L'Ente, in regime di autotutela, adotterà le misure previste dalla legge per il recupero delle eventuali somme indebitamente erogate anche in anni precedenti, in conseguenza del mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.
2. L'attuazione del precedente comma 1 avverrà secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge¹ e dalle indicazioni sulla corretta applicazione delle stesse.

ART. 5 - 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.
2. 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 C.C.N.L. 21.05.2018 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 dell'Amministrazione.
3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove sussistano i presupposti.

ART. 6 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. Per la quota determinata dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs.vo n. 285/1992, questo è tenuto a dare applicazione a quanto disposto dall'art. 56- quater C.C.N.L. 21.05.2018, in merito alla destinazione in favore del personale interessato, in coerenza con le previsioni legislative, dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse.

¹ D.L. 6 marzo 2014, n. 16 convertito con modificazioni dalla legge 2 maggio 2014 n. 68 e s.m.i.

ART. 7 - DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 e per l'anno 2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.151,49.
2. L'amministrazione Comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget per il lavoro straordinario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
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. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate, quantitativamente equivalenti alla durata delle prestazioni straordinarie (ARAN Ral 1402).
4. La corresponsione dei relativi compensi è effettuata in via posticipata trimestrale, sulla base delle richieste avanzate dagli interessati, delle relative autorizzazioni preventive rilasciate dai rispettivi responsabili dei servizi e dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
5. Gli incrementi di risorse per l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

ART. 8 - 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.

ART. 9 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 21/05/2018, dal 21/05/2019 è entrato in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali per il conferimento e la revoca delle stesse approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 27/06/2019.
2. Essendo il Comune di Bonavigo privo di dirigenza, il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative avviene già con fondi di bilancio e fuori dal fondo per le risorse decentrate.

ART. 10 - RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LIMITE DELLE RISORSE COMPLESSIVE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. In base all'articolo 7, comma 4, lettera u), del C.C.N.L. 21 maggio 2018, sarà oggetto di contrattazione l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs.vo 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo delle risorse decentrate.

CUSL FO


UIL FPL










2. A seguito della eventuale riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, è possibile incrementare con importi variabili, il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3 del C.C.N.L. 21.05.2018, nel rispetto comunque dei limiti complessivi del trattamento accessorio, previsti dalle disposizioni di legge vigenti tempo per tempo.
3. Non risulta applicabile al Comune di Bonavigo l'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 21.05.2018 relativo alla decurtazione a decorrere dall'anno 2018 del fondo per le risorse decentrate di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, in quanto essendo ente privo di dirigenza, il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative avviene già con fondi di Bilancio;

ART. 11 - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le parti convengono che, annualmente, l'ammontare del fondo per risorse decentrate sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente C.C.D.I., con appositi accordi decentrati.
2. Le indennità previste dal presente C.C.D.I. sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
3. Al fine di garantire equilibrio tra le componenti destinate alla performance organizzativa ed individuale, alle progressioni economiche orizzontali e le altre voci del fondo, è prevista la possibilità di revisione delle vigenti indennità per specifiche responsabilità, da applicarsi in sede di accordo sul riparto annuale delle risorse decentrate.

ART. 12 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

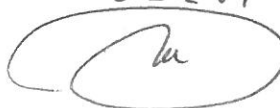
1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, costituiscono una quota del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposti a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Le parti concordano di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di rischio/disagio individuando, con il presente accordo, le tipologie lavorative che rientrano nella fattispecie, evidenziando per ognuna di esse le mansioni che caratterizzano in maniera prevalente l'istituto in parola nonché all'effettivo periodo / orario di lavoro.
4. Vengono definite, di seguito, le attività disagiate ed a rischio:
 - Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di materiale o per altre funzioni operative.
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento di salme.
 - Prestazioni di lavoro che comportano: esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica stradale in presenza di traffico.

OILFPL




7

CISLFP





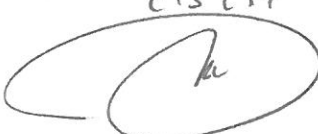
▪ Prestazioni di lavoro con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana collegate a particolari esigenze organizzative o di servizio diretto all'utenza.

▪ Prestazioni di lavoro a contatto con il pubblico per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero e/o coinvolgimento in prestazioni soggette al rispetto dei tempi di cui alla legge 241/90.

▪ Prestazioni del personale impiegatizio delle categorie A, B e C non nominato responsabile di procedimento amministrativo, che abbia il coordinamento diretto di altri dipendenti ovvero che sia tenuto, in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'ente, allo svolgimento di mansioni plurime. Le parti concordano il riconoscimento delle mansioni plurime quando il dipendente viene adibito allo svolgimento di funzioni inerenti servizi diversi pur compresi nella medesima area funzionale.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2. I valori minimi e massimi giornalieri saranno determinati annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte della disponibilità economica della contrattazione decentrata.
6. Per le attività esposte a rischio/disagio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 5,00. Si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente.
7. Per le attività implicanti il maneggio di valori, si deve far riferimento al valore annuale delle risorse maneggiate dal singolo agente secondo la seguente gradazione:
 - a) Valore annuo fino a € 2.000,00 (nessuna indennità);
 - b) Valore annuo da € 2.000,01 a € 10.000,00 (indennità giornaliera € 1,50);
 - c) Valore annuo da € 10.000,01 a € 20.000,00 (indennità giornaliera € 2,00);
 - d) Valore annuo oltre i € 20.000,00 (indennità giornaliera € 2,50 su base 360giorni/anno).
6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
8. Per il personale che svolge il proprio servizio a part-time o a orario ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
9. La remunerazione della Responsabilità e del Rischio/Disagio non sono cumulabili tra loro.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 C.C.N.L.21.05.2018.
11. L'effettiva individuazione degli aventi diritto alle indennità di cui al presente articolo è di competenza dei responsabili dei servizi.
12. Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse collegate alla produttività di cui all'art. 17 c.2 del CCNL.

OIL FPL


CISL FI


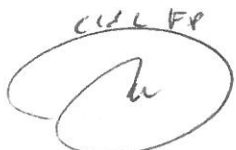


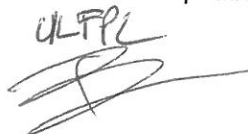
ART. 13 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO E REPERIBILITA'

1. Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di turno e dell'indennità di reperibilità, in applicazione all'art. 7, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018, costituiscono una parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
2. In merito all'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.05.2018 è:
 - a) Corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari;
 - d) Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
 - e) Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - f) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 - h) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta;
 - i) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente;
 - j) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata in via posticipata trimestrale, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in vigore comunque dell'accordo decentrato riferito al riparto annuale del fondo delle risorse decentrate.
 - k) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente comma sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018;
3. Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse collegate alla produttività di cui all'art. 17 c.2 del CCNL.

ART. 14 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DEI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 79 quinquies comma 1)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione all'art. 7, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018, costituiscono una parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
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'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018. L'attribuzione

C.C.N.L. FP


ULFP










delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

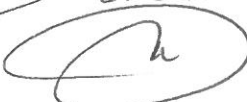
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:





a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	Max punti 15
b)	Complessità dell'attività	Max punti 15
c)	Responsabilità gestionale	Max punti 15
	Punteggio	Max punti 45

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato a svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
 - b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti e dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
 - c) La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
6. 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. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale, di concerto con i responsabili di area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
7. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
- ✓ Somma a disposizione (A)
 - ✓ Somma dei punteggi delle specifiche responsabilità (B)
 - ✓ Punteggio massimo delle specifiche responsabilità (punti 45) (C)
- Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:
- $$A/B \times C$$
8. L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
9. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. 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.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata su base mensile.
11. Le parti convengono che l'indennità erogata ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 comprendono ed assorbono le eventuali indennità stabilite dall'art. 70 quinquies comma 2.
12. 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 con esclusione di quelli 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) che costituiscono economie di bilancio.


OIL FPC

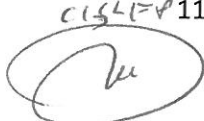

CISL FP


ART. 15 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

1. Si richiama, riportandolo, l'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, il quale recita:
 - a. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
 - b. 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.
 - c. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
 - d. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
 - e. 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.
 - f. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
 - g. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 - h. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
 - i. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Allo scopo di dare attuazione alla citata norma contrattuale si individuano i seguenti requisiti di accesso e criteri generali per attuare le progressioni economiche all'interno della categoria.
3. Le risorse destinate a nuove progressioni orizzontali, in applicazione all'art. 7, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018, costituiscono una parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
4. Le parti danno atto che:
 - a) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, 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 A dalla posizione A1 alla A6
 - II. Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8
 - III. Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6
 - IV. 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 C.C.N.L. 21/05/2018;

UILFPL


CISLFP11








- c) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di appartenenza.
5. Le progressioni economiche orizzontali avvengono secondo la metodologia valutativa del presente comma, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009. Le progressioni economiche orizzontali 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 dei processi formativi. L'attribuzione della progressione economico orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il Contratto collettivo integrativo, che prevede l'attivazione dell'istituto suddetto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economico orizzontale. Il personale comandato o distaccato presso enti, Amministrazioni o Aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
6. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 2016/2018 delle Funzioni Locali, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie professionali previste dall'ordinamento:
- Sono ammessi alla selezione per la progressione economico orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto economico suddetto.
 - Ai fini della progressione economica orizzontale alla posizione immediatamente successiva all'interno della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un anzianità di servizio di 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, di cui almeno 12 mesi maturati presso l'ente; sono esclusi dal compito dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedi non retribuiti.
 - Vengono quantificate, previo accordo tra le parti, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare al fondo per le progressioni economico orizzontali, indicando il budget economico da assegnare per ognuna delle categorie professionali previste dall'ordinamento contrattuale, rispettando quale limite annuale di riconoscimento della progressione il 50% del contingente complessivo del personale dipendente soggetto a valutazione;
 - il budget economico di cui al punto precedente viene calcolato suddividendo il fondo complessivo, assegnato per le progressioni economico orizzontali, per il numero dei dipendenti aventi diritto alla selezione per progressione, in possesso dei prescritti requisiti al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il coefficiente individuale viene moltiplicato per il numero del contingente di personale appartenente alle categorie professionali A, B, C e D. Eventuali resti economici derivanti dal sopra indicato calcolo verranno redistribuiti a favore dei dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente superiore partendo dalla categoria professionale A.
 - Le parti convengono che la graduatoria per l'accesso alla progressione economica orizzontale, tenuto conto della pianta organica e del personale in servizio presso l'ente, avverrà tra tutto il personale avente diritto alla progressione, senza distinzione della categoria di appartenenza;
 - Il responsabile del servizio personale provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:

FATTORE	PUNTEGGIO
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione ai fini della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad	60/100

UILFPL


CISLFF


12









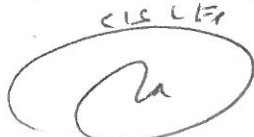
esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato.	
2. Esperienza (maturata all'interno degli ambiti professionali): vengono assegnati 4 punti per ogni anno intero di permanenza della posizione economica all'interno della categoria professionale attualmente rivestita fino ad un massimo di 10 anni, oltre i 24 mesi necessari per partecipare alla selezione	40/100

- g) La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine dal periodo trascorso dall'ultima progressione economica orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio complessiva e dall'anzianità anagrafica.
- h) Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, che dovrà essere comunicata a tutto il personale dipendente, potranno essere presentati eventuali ricorsi motivati, ai quali il segretario/direttore fornirà riscontro entro i successivi 15 giorni. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle categorie di titoli.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance.

ART.16 - RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

1. Le risorse destinate al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione all'art. 7, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018, costituiscono una parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
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'art. 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 all'art. 68, comma 2, lett. g) del C.C.N.L. del 21/05/2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) Le risorse destinate a "Incentivi per funzioni tecniche" in attuazione all'art. 113 del D.Lgs.vo n. 50/2016;
 - b) Le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - c) Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
 - d) Le risorse destinate al potenziamento degli uffici tributari del Comune, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30.12.2018, n. 145, che dispone "i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal Testo Unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che una parte del maggiore

UIGFPL


CIS LIF


13






gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75";

- e) Le risorse destinate all'attuazione della legge 11 febbraio 1994, n. 109 "Legge quadro in materia di lavori pubblici" – per le attività residuali;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione degli incentivi "per funzioni tecniche" e per "gli uffici tributari", si rinvia all'allegato "A", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
 4. Le risorse di cui al precedente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL del 21/05/2018, sono considerate economie di bilancio.
 5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio

ART. 17 - PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO

1. Le risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21.05.2018, in applicazione all'art. 7, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018, costituiscono una parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
2. Annualmente, in sede di riparto del Fondo per le risorse decentrate, saranno inseriti nel fondo gli eventuali progetti individuati dall'Amministrazione Comunale, con gli uffici/servizi interessati e l'ammontare delle risorse assegnate a ciascuno.
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, a conclusione della verifica da parte del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti e dell'eventuale validazione da parte del nucleo/O.I.V.

ART. 18 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

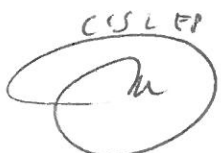
1. Quanto residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio confluisce nelle risorse destinate ai premi correlati alla performance.
2. Le risorse destinate alla performance vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/Piano delle Performance approvato annualmente con delibera di Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
3. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Le parti prendono atto che tale quota può subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base contrattualmente definiti a livello giuridico:

B: 1,75

C: 1,85

D: 2,00

VILFPL

CISL EP






6. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale;
7. Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

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

8. Ai fini della determinazione del valore medio procapite di cui all'art. 69 comma 2, CCNL 21/05/2018 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 CCDI 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 procapite delle valutazioni della performance individuate di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018;
10. Ad una percentuale del 30% dei dipendenti in servizio, senza arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio procapite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente;

esempio di calcolo

risorse residue parte variabile € 5.000,00 + risorse residue di parte stabile € 4.000,00

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	€ 1.200,00	€ 2.800,00
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	€ 1.500,00	€ 3.500,00
TOTALE		€ 2.700,00	€ 6.300,00

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale € 2.700,00/n. dipendenti (5 dipendenti) = € 540,00

Alla quota procapite di € 540,00 va aggiunto la quota suppletiva del 30% = € 162,00

I € 162,00 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 30% del personale (che corrisponde a n. 1 operatore) sarà necessario effettuare la seguente operazione.

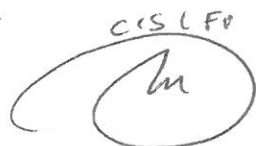
€ 162,00*1(dipendente) = € 162,00

La quota di produttività individuale di € 2.700,00 si decurta l'importo di € 162,00 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (€ 2.700,00 - € 162,00 = € 2.538,00); pertanto a solo n. 1 dipendenti verrà distribuita la quota di € 162,00 quale differenza del premio.

Nel caso di parità di valutazione, la quota suppletiva sarà suddivisa in parti uguali tra i dipendenti aventi diritto.

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 dall'OIV o dal nucleo di valutazione. 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 dal vigente sistema di valutazione della performance.

UILFPL


CISLFO


15






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.

13. Il fondo destinato alla performance viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = (F / \sum p) \times p_i$$

P.I. = Premio performance

F = Quota fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p_i = punteggio individuale

14. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc...) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

15. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno redistribuiti

ART. 19 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 14 del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina la quota massima del 25% della retribuzione di posizione per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito dal Titolo III del D.Lgs.vo n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs.vo 165/2001), il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:
 - a) Si parte dal budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato;
 - b) Il budget iniziale viene quantificato proporzionalmente all'indennità di posizione assegnata a ciascuna P.O. e distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascuna P.O. che accede al sistema premiante;
 - c) Qualora un titolare di P.O. consegua una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo previsto dalla scheda, dal budget da ripartire sarà decurtata una quota proporzionale al punteggio ottenuto; tale quota costituisce economia di bilancio.
4. Retribuzione di risultato per incarichi ad interim:
 - a) Ai sensi dell'art. 15 comma 6 del C.C.N.L. 21.05.2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13, comma 1, lett. a) del precisato C.C.N.L. 21.05.2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim;
 - b) La definizione della citata percentuale sarà definita nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati.

UKFLL
CCLFR
2

- c) Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla durata.
5. I titolari di incarico di P.O. che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo (sia quello riferito all'incarico principale, sia quello riferito all'eventuale incarico ad interim) in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso a sistema premiante, fatta eccezione per gli incarichi ad interim che verranno incentivati per tutta l'effettiva durata dell'incarico aggiuntivo, purché la valutazione sia superiore a 5/10 e al titolare non siano state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale;

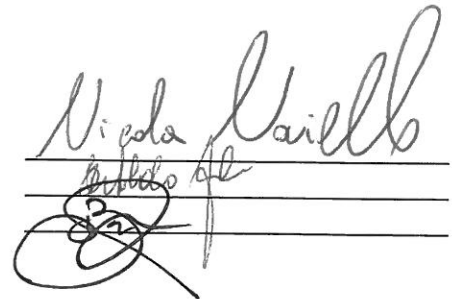
ART. 20 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI 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.

Bonavigo, li 21 settembre 2020

La delegazione di parte pubblica, composta da:

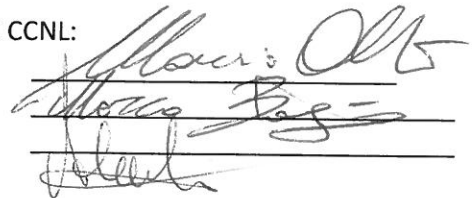
dott. Nicola Noviello	Commissario Straordinario
Bertoldo rag. Fulvio	Responsabile di Area
Framarin dott. Bruno	Responsabile di Area



e la Delegazione di parte sindacale, composta da:

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Olivato Maurizio	CISL-FPS
Bognin Marco	UILFPL
Zanon Valentino	Rappresentante R.S.U



ALLEGATO A)

**REGOLAMENTO RECANTE NORME PER LA COSTITUZIONE E LA
RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI
INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI TECNICHE DI
CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50**

UIL-FPL

CCSLVP









INDICE

ART. 1 - OGGETTO E FINALITÀ.....	20
ART. 2 - COSTITUZIONE DEL FONDO.....	20
ART. 3 - CAMPO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI.....	21
ART. 4 - COSTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO	22
ART. 5 - RAPPORTI CON ALTRI ENTI.....	23
ART. 6 - INCENTIVO PER L'INNOVAZIONE	23
ART. 7 - INCENTIVO PER FUNZIONI TECNICHE.....	24
ART. 8 - RIPARTIZIONE DEL FONDO	24
ART. 9 - LIQUIDAZIONE DEL FONDO	25
ART. 10 - PENALITÀ	26
ART. 11 - NORMA TRANSITORIA E FINALE	27
ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE.....	27

UIL FRL


CCSL FV










ART. 1 - OGGETTO E FINALITÀ

1. Il presente Regolamento ha per oggetto la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche che spettano al personale del Comune di Bonavigo per l'elenco tassativo di attività indicate al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016². Gli incentivi di cui al presente Regolamento fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture, così come stabilito dall'art. 113, comma 5 *bis*, D.Lgs. n. 50/2016, introdotto dall'art. 1, comma 526, legge n. 205/2017.
2. All'interno del presente Regolamento sono:
 - stabilite le percentuali effettive delle risorse finanziarie da destinare all'incentivo per le funzioni tecniche, modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture posti a base di gara;
 - recepite le modalità ed i criteri per la ripartizione dell'80% del predetto incentivo tra i dipendenti interessati, come definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa;³
 - stabiliti i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme di cui al D.Lgs. n. 50/2016 (esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e dei costi stabiliti).
3. L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne, all'incremento della produttività e per premiare attività prima non incentivate, tese ad assicurare l'efficacia della spesa e la corretta realizzazione dell'opera, del servizio e/o della fornitura.
4. Gli incentivi per funzioni tecniche sono compresi all'interno delle risorse decentrate variabili per la contrattazione collettiva, come previsto dall'articolo 15, comma k), del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'1/4/1999 e dall'articolo 31, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/1/2004.

ART. 2 - COSTITUZIONE DEL FONDO

1. A valere sugli stanziamenti del bilancio di previsione per la realizzazione dei singoli lavori programmati⁴, l'Amministrazione destina ad un fondo incentivante risorse finanziarie in misura percentuale sugli importi posti a base di gara di un contratto pubblico, graduata in ragione dell'entità dell'opera e/o lavoro, e della complessità degli stessi, sulla base dei seguenti criteri⁵:

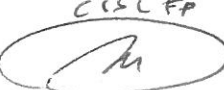
² In particolare, l'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 menzionato stabilisce che "le amministrazioni aggiudicatrici destinano a un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti della stessa esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e il collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti". La Corte dei Conti, sez. Puglia, deliberazione n. 5 del 2017, ritiene tassativo l'elenco delle attività incentivabili dal comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. n.50/2016 (Sez. controllo Puglia n.204/2016/PAR) e, quindi, conferma l'orientamento secondo il quale il suddetto emolumento, in virtù del principio di onnicomprensività del trattamento economico, può essere corrisposto solo in presenza di una espressa previsione legislativa (si veda anche Corte dei Conti Veneto, deliberazione n. 134/2017).

³ Nel presente Regolamento dovranno essere prima stabiliti, sia per le opere o lavori, che per i servizi o forniture, i pesi in percentuale di ciascuna delle attività elencate al comma 2, art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, rispetto alla quota di fondo da ripartire. Compito della contrattazione decentrata è, invece quello di definire i criteri e le modalità per la ripartizione dell'80% del fondo destinato agli incentivi per le funzioni tecniche, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nonché tra i loro collaboratori), tenendo conto delle specifiche attività svolte dai medesimi, prendendo atto che la corresponsione dell'incentivo viene disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo delle attività svolte dai dipendenti interessati;

⁴ Si veda Corte dei Conti Lombardia, deliberazione n. 310/2019, che ha confermato l'orientamento secondo cui non è possibile procedere alla remunerazione degli incentivi per funzioni tecniche in assenza della necessaria fase della programmazione di acquisti e lavori pubblici (declinata all'art. 21 del d.lgs. n. 50/2016) e di una procedura comparativa, precisando, che l'art. 21, comma 3, del codice dei contratti pubblici, seppure dispone che il programma triennale dei lavori pubblici e i relativi aggiornamenti annuali contengano i lavori di importo stimato pari o superiore a 100.000 euro, lascia impregiudicata, per le amministrazioni aggiudicatrici, la facoltà di includere nei programmi anche interventi di importo inferiore a detta soglia.

⁵ Si vedano Sezioni Unite Corte dei Conti, deliberazione n. 18/2016 e Corte dei Conti Lombardia, deliberazione n. 333/2016 che stabilisce la necessità di graduare le risorse del fondo sulla base di criteri che, ad esempio tengano conto "delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da

UILFPL


CISL FP










- a) importo superiore alla soglia comunitaria prevista per lavori (da aggiornare in base alla normativa primaria vigente nel tempo): 1,50%;
 - b) importo pari o superiore alla metà della soglia comunitaria prevista per lavori (da aggiornare in base alla normativa primaria vigente nel tempo) e sino alla soglia di cui alla precedente lettera a): 1,60%;
 - c) importo pari o superiore ad un terzo della soglia comunitaria prevista per lavori (da aggiornare in base alla normativa primaria vigente nel tempo) e sino alla soglia di cui alla precedente lettera b): 1,80%;
 - d) importo pari o superiore ad € 40.000,00 e sino alla soglia di cui alla precedente lettera c): 2,00%;
2. A valere sugli stanziamenti del bilancio di previsione per la realizzazione dei singoli servizi e forniture programmati, nei casi in cui "è nominato il direttore dell'esecuzione"⁶, l'Amministrazione destina ad un fondo incentivante risorse finanziarie in misura pari allo 0,50% (zerovirgolacinquantapercento) degli importi posti a base di gara di un contratto pubblico.
 3. L'80% delle risorse finanziarie del fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con le modalità e i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e sono previste e accantonate nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto dell'opera o lavoro, del servizio o della fornitura.
 4. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo è ripartito come indicato al successivo art. 6.
 5. L'incentivo, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione, è calcolato sull'importo posto a base di gara, al netto dell'I.V.A.
 6. L'importo dell'incentivo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di gara si verificano dei ribassi.

ART. 3 - CAMPO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

1. Presupposto per la destinazione al fondo e successiva attribuzione dell'incentivo è l'inserimento dell'intervento nel programma annuale dei lavori pubblici, per i lavori, ovvero nel programma biennale di forniture e servizi, per i servizi e le forniture.
2. Il presente Regolamento non si applica ai contratti esclusi in tutto o in parte dall'applicazione del codice di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
3. Gli incentivi per funzioni tecniche sono riconosciuti soltanto quando i relativi importi contrattuali sono posti a base di gara⁷ e restano sempre esclusi dall'incentivo i lavori, servizi e forniture col carattere della ricorrenza e stagionalità, o comunque ripetitivi e simili negli anni. Restano, altresì, sempre esclusi i lavori di importo inferiore ad € 40.000,00 (euroquarantamila/00).
4. Gli incentivi per funzioni tecniche possono essere riconosciuti, nei limiti previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, anche in relazione agli appalti di manutenzione straordinaria e ordinaria di particolare complessità.⁸
5. Le quote non corrisposte, derivanti da prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'Amministrazione, ovvero prive di accertamento positivo delle attività svolte da parte del Responsabile, incrementano la quota del fondo complessivo.


svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, e dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo"

⁶ La nomina del direttore dell'esecuzione è richiesta, secondo le Linee guida ANAC n. 3 – par. 10.2, soltanto negli appalti di forniture e servizi di importo superiore a 500.000 euro ovvero di particolare complessità.

⁷ La gara costituisce presupposto indefettibile della norma ai fini della determinazione del fondo vincolato, facendo l'art. 113 espresso riferimento all' "importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara" (cfr., Corte dei Conti, Sezione Autonomie, deliberazione n. 2/SEZAUT/2019/QMIG).

⁸ V., Corte dei Conti, Sezione Autonomie, deliberazione n. 2/SEZAUT/2019/QMIG.

UILFPL


CISCEFP






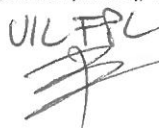

6. Nessun incentivo è dovuto all'eventuale personale con qualifica dirigenziale ed in alcun modo può essere erogato per l'attività tecnica relativa alle fasi relative ai diversi livelli di progettazione⁹ (progetto di fattibilità tecnica ed economica, progetto definitivo e progetto esecutivo).
7. In nessun caso gli incentivi per attività tecniche possono essere riconosciuti in favore di dipendenti interni che svolgano attività di direzione lavori o di collaudo quando dette attività sono connesse a "lavori pubblici da realizzarsi da parte di soggetti privati, titolari di permesso di costruire o di un altro titolo abilitativo, che assumono in via diretta l'esecuzione delle opere di urbanizzazione a scomputo totale o parziale del contributo previsto per il rilascio del permesso, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 06.06.2001, n. 380, e dell'articolo 28, comma 5, della legge 17.08.1942, n. 1150, ovvero eseguono le relative opere in regime di convenzione"¹⁰.

ART. 4 - COSTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO

1. Ai fini della ripartizione dell'incentivo, il Responsabile del Servizio competente all'interno della cui Area viene fatta l'attività che dà diritto all'incentivo, provvede con proprio atto scritto a costituire il Gruppo di Lavoro, formato da personale interno (ed eventualmente da dipendenti di altri enti, come previsto dal successivo ART. 5, secondo i seguenti criteri:
 - limiti di professionalità dati dalla normativa vigente;
 - specializzazione e grado di esperienza acquisiti nella disciplina specifica a cui l'attività si riferisce;
 - in relazione alla qualità ed entità della spesa e dell'attività da svolgere;
 - garantendo un'opportuna rotazione del personale dell'Ente.
2. Per ciascuna attività che dà diritto all'incentivo, il Responsabile dell'Area competente, nell'atto con cui costituisce il Gruppo di Lavoro deve sempre indicare:
 - a) la spesa da effettuare con riferimento agli stati di previsione della spesa e/o al bilancio dell'Ente;
 - b) l'elenco dei dipendenti componenti il Gruppo di Lavoro, indicando la relativa qualifica funzionale (categoria) e le prestazioni da svolgere; in particolare deve riportare il nominativo dei dipendenti incaricati del collaudo tecnico-amministrativo o dell'incaricato del certificato di regolare esecuzione nonché, su indicazione del responsabile del procedimento, l'elenco nominativo del personale interno incaricato della funzione tecnica e della direzione lavori e di quello che partecipa e/o concorre a dette attività, indicando i compiti e i tempi assegnati a ciascuno;
 - c) i termini entro i quali devono essere eseguiti i singoli livelli delle prestazioni. I termini per la direzione dei lavori, di norma, coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo, di norma, coincidono con quelli previsti dalle norme del codice e dalle relative norme regolamentari. Detti termini sono computati in giorni lavorativi naturali consecutivi e decorrono sempre dalla data di comunicazione all'interessato del conferimento dell'incarico o, nel caso si verificano condizioni che impediscano l'esecuzione dell'incarico, da quando queste sono venute meno;
 - d) l'aliquota percentuale del Fondo per funzioni tecniche spettante a ciascuno dei componenti il Gruppo di Lavoro, per l'individuazione dei compensi incentivanti; per le funzioni di supporto esterno alla

⁹ Come chiarito da Corte dei Conti, sez. Puglia, deliberazione n. 204/2016 trattasi "dell'opzione ermeneutica maggiormente conforme ai criteri della legge delega del nuovo codice che, nel contemplare le prestazioni destinatarie del finanziamento, ha espressamente escluso l'applicazione degli incentivi alla progettazione (art 1 lett. rr l. 11/2016). L'interpretazione è stata, inoltre, accolta in sede di lavori preparatori sul nuovo codice degli appalti pubblici, come confermato dalla scheda di lettura n. 282/1 del 17 marzo 2016 sullo schema del d lgs 50/2016, ove si legge che "la nuova disciplina non prevederebbe alcuna forma di incentivo per la progettazione, come peraltro sembra confermare il ricorso al termine esclusione contenuto nella nuova formulazione della medesima lettera rr)" della legge delega. In coerenza con l'orientamento sopra delineato, anche l'ANAC nelle proprie linee guida (delibera n. 973 del 14/09/2016, citata anche dall'istante) ha ricordato che, nel caso di progettazione interna, non potrà essere applicata l'incentivazione del 2%, in quanto espressamente vietata dalla legge delega con un principio recepito all'art. 113 co 2 d.lgs 50/2016".

¹⁰ Si veda art. 1, comma 2, lett. e), d.lgs. 50/2016 e Corte dei Conti, Sez. controllo Lombardia, parere 05.07.2016 n. 184.

UILFPL


CISLFP


22









Direzione sia l'elenco del personale che le relative aliquote saranno individuate dal Responsabile della Direzione che svolge le funzioni di supporto;

- e) che le aliquote del compenso potranno essere modificate in sede di liquidazione, in caso di mancato rispetto dei tempi e dei costi preventivati, come previsto al successivo ART. 10;
 - f) lo stesso Responsabile può, con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento. In caso di modifica e/o revoca si dovrà stabilire la quota spettante di incentivo correlata al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca;
3. Il Responsabile del procedimento provvede a creare le condizioni affinché il processo realizzativo dell'intervento risulti condotto in modo unitario in relazione ai tempi e ai costi preventivati, alla qualità richiesta, alla manutenzione programmata, alla sicurezza e alla salute dei lavoratori ed in conformità a qualsiasi altra disposizione di legge in materia.
 4. Il Responsabile del procedimento che violi gli obblighi posti a suo carico dalla legge e dal regolamento o che non svolga i compiti assegnati con la dovuta diligenza è escluso dalla ripartizione dell'incentivo, relativamente all'intervento affidatogli e può essere chiamato a rispondere degli eventuali danni derivati all'Ente in conseguenza del suo inadempimento, ferme restando le responsabilità disciplinari previste dal vigente ordinamento.

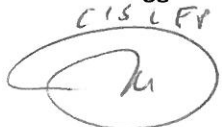
ART. 5 - RAPPORTI CON ALTRI ENTI

1. È possibile istituire Gruppi di Lavoro con dipendenti di altri enti, secondo le modalità previste dalle norme di legge, dipendenti che avranno diritto a partecipare alla ripartizione degli incentivi.
2. Nell'atto di costituzione del Gruppo di Lavoro dovrà essere specificata la sussistenza di tutte le necessarie autorizzazioni da parte dell'ente presso cui il dipendente presta il proprio servizio.
3. I dipendenti dell'Amministrazione che richiedessero l'autorizzazione a far parte di un Gruppo di Lavoro in un altro Ente Pubblico, secondo le norme sopra citate, saranno autorizzati con apposito atto, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza dello stesso.

ART. 6 - INCENTIVO PER L'INNOVAZIONE

1. Il 20% del Fondo costituisce il Fondo per l'innovazione dell'anno x e al suo interno non possono essere ricomprese le risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata.
2. L'importo dell'incentivo per l'innovazione, individuato ai sensi del presente Regolamento, si ottiene moltiplicando il 20% dell'importo a base di gara dell'opera o del lavoro o del servizio e/o fornitura da appaltare per le relative percentuali di cui al precedente ART. 2, comma 2.
3. L'incentivo per l'innovazione calcolato come indicato al precedente comma 2, 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;
 - 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;
 - attivazione di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 legge n. 196/1997 e s.m.i.;
 - 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.
4. Il Fondo per l'innovazione, di norma, viene ripartito dalla Giunta in base alle destinazioni fissate dalla

legge.

CISLFF


UILFPL




ART. 7 - INCENTIVO PER FUNZIONI TECNICHE

1. L'80% del Fondo costituisce il Fondo per Funzioni Tecniche dell'anno x. Tale importo è al lordo delle ritenute fiscali e degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione.
2. L'importo del compenso incentivante, individuato ai sensi del presente Regolamento, si ottiene moltiplicando l'80% dell'importo a base di gara dell'opera o del lavoro o del servizio e/o fornitura da appaltare per le relative percentuali di cui al precedente ART. 2, comma 2.

ART. 8 - RIPARTIZIONE DEL FONDO

1. La ripartizione della quota dell'80% (oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione inclusi) del Fondo per le "funzioni tecniche" è operata con determinazione del Responsabile del servizio preposto alla struttura competente, con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, tenuto conto delle specifiche attività svolte dai singoli dipendenti e secondo il peso percentuale di seguito stabilito:

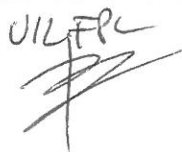
Per le opere o lavori

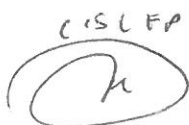
Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Responsabile Unico del Procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
C.U.C. - effettuazione gare d'appalto	10%
Verifica e Validazione Progetti, predisposizione documentazione per atti di gara, controllo atti amministrativi per gara d'appalto	15%
Ufficio Direzione Lavori - D.L.	25%
Ufficio Direzione Lavori - Assistente di cantiere	5%
Direzione sicurezza in fase di esecuzione	5%
Collaudo statico	5%
Totale	100%

Per servizi o forniture

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%
Ufficio Responsabile unico di procedimento	45%
Ufficio Direzione dell'esecuzione	30%
Verifica di conformità	15%
Totale	100%

2. Nel caso in cui una delle attività sopra indicate non venga svolta la somma corrispondente alla percentuale sopra indicata non potrà essere liquidata, mentre nel caso si verifichi in corso dell'anno un avvicendamento tra dipendenti, sarà effettuata una ripartizione tra essi proporzionalmente ed in base alle attività effettivamente espletate da ciascuno.

UILFPC


CISLFP










3. La verifica dei progetti redatti da incaricati esterni, per lavori di importo inferiore a euro 1.000.000, è demandata al responsabile unico del procedimento, che vi provvede con il supporto dell'ufficio interno.

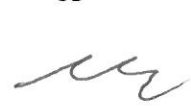
ART. 9 - LIQUIDAZIONE DEL FONDO

1. Il pagamento della quota di incentivazione è disposto (nel rispetto delle norme sul conflitto d'interesse richiamate dal PTPC), dal Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente a cui inerte l'opera pubblica e sul cui fondo decentrato integrativo è inserita la relativa somma, previo accertamento positivo dell'attività svolta dai dipendenti interessati mediante relazione predisposta dal Responsabile dell'Area competente.
2. La relazione del responsabile dell'Area (anche nel caso fosse anch'esso beneficiario dell'incentivo) dovrà asseverare le specifiche attività svolte e le corrispondenti proposte di pagamento adeguatamente motivate.
3. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. In sede di liquidazione il dipendente dovrà dichiarare di non aver superato nel corso dell'anno il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, tenuto conto anche degli incentivi corrisposti da altre Amministrazioni; in caso di realizzazione della condizione le relative eccedenze non potranno essere corrisposte negli anni successivi e costituiscono economie per l'Amministrazione.
4. Gli importi dell'incentivo sono liquidati in relazione alle singole quote, di norma, nei 60 giorni successivi alla data nella quale le prestazioni stesse sono state rese per come di seguito indicato:
 - a) per la verifica preventiva della progettazione e per le attività di controllo delle procedure di gara, con l'aggiudicazione o l'affidamento del lavoro, servizio o fornitura;
 - b) per le attività di controllo dell'esecuzione del contratto, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori o dell'attestazione di regolare esecuzione della fornitura o servizio;
 - c) per la direzione dei lavori o dell'esecuzione, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori o dell'attestazione di regolare esecuzione della fornitura o servizio;
 - d) per il collaudo o verifica di conformità, successivamente alla redazione e approvazione dello stato finale e dei collaudi/regolare esecuzione;
 - e) per interventi non conclusi per scelte o modificazioni non dipendenti dal personale incaricato, con la protocollazione del verbale di validazione della fase completata;
5. Per i soli contratti di importo a base d'asta inferiore a € 100.000,00 (eurocentomila/00), la liquidazione di tutte le quote relative alle prestazioni effettuate, qualunque esse siano, è effettuata in un'unica soluzione all'avverarsi della condizione di cui alla lettera d) del precedente comma 3. Per i contratti di servizi e forniture di durata pluriennale, le somme dovute al verificarsi delle condizioni di cui alle precedenti lettere b) e c) devono essere imputate nel bilancio dell'Ente a valere sull'esercizio corrispondente all'ultimo anno di efficacia del contratto.
6. Per ragioni contabili e di economia generale degli atti, tutti i termini previsti per le liquidazioni sono automaticamente prorogati fino alla data della prima erogazione dello stipendio o di qualunque altra somma a favore del destinatario.
7. La quota non utilizzata dell'incentivo di cui al comma 3 penultimo periodo dell'art 113 (parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento), non costituisce economia di spesa e va ad incrementare il fondo per il finanziamento di quanto stabilito dall'art. 113, senza però che la suddetta somma possa maggiorare i compensi già stabiliti

CISLFP


UILFPL


25



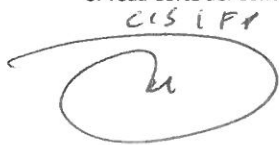


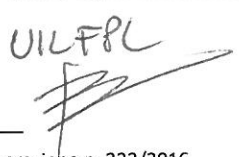
per i dipendenti interessati dal lavoro, servizio o fornitura, che ha determinato questo peculiare incremento¹¹. Il riparto della "rialimentazione" è disposto in sede programmatoria dall'Amministrazione.





ART. 10 - PENALITÀ

1. L'incentivo per le funzioni tecniche, erogato ai sensi del presente Regolamento, di norma, verrà ridotto nei seguenti casi:
 - a) Incremento di costo dell'opera, lavoro, servizio o fornitura appaltata;
 - b) Incremento dei tempi di esecuzione dell'opera, lavoro, servizio o fornitura appaltata;
2. Fatto salvo quanto previsto dai successivi commi 4 e 5, la riduzione verrà operata dal soggetto che ha affidato l'incarico nei confronti dei soli dipendenti responsabili delle attività specifiche a cui sono ascrivibili i ritardi o gli incrementi di costo dell'opera sulla base delle seguenti percentuali:
 - incremento di costo dell'opera, lavoro, servizio o fornitura superiore dal 10% al 50%, penalità pari al dimezzamento dell'incentivo spettante;
 - incremento di costo dell'opera, lavoro, servizio o fornitura superiore al 50%, penalità pari alla riduzione dell'80% dell'incentivo spettante;
 - per ritardi fino a 60 giorni sui termini eventualmente fissati, penalità pari a due per mille della quota relativa alla singola prestazione, se frazionabile ai sensi del regolamento, per ogni giorno di ritardo;
 - ritardi superiori a 60 giorni, penalità pari a quattro per mille della quota relativa alla singola prestazione, se frazionabile ai sensi del regolamento, per ogni giorno di ritardo oltre i primi 60;
 - ritardi che hanno pregiudicato il finanziamento o hanno causato il rinvio dell'approvazione o dell'appalto all'anno finanziario successivo o altri pregiudizi gravi per l'attività amministrativa: nessuna ripartizione del fondo ed inoltre revoca delle quote di fondo eventualmente accantonate.
3. Saranno esclusi dalla ripartizione dell'incentivo:
 - il personale incaricato che non svolga i compiti assegnati o che, per propria mancanza, realizzi ritardi negli adempimenti;
 - il Rup nel caso di violazione degli obblighi posti a suo carico dalla legge o che non svolga i compiti assegnati con la dovuta diligenza;
 - i dipendenti incaricati della direzione dei lavori o dell'esecuzione o del collaudo o verifica di conformità o del coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione nonché per i dipendenti incaricati del controllo delle procedure di bando/invito ed esecuzione dei contratti, che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza.
4. Qualora l'incremento del costo o dei tempi di esecuzione, pur essendo imputabili al personale interno, non siano specificatamente ascrivibili ad uno o più soggetti determinati, la riduzione di incentivo potrà essere effettuata in termini generalizzati nei confronti di tutto il personale coinvolto.
5. Non costituiranno mai motivo di decurtazione dell'incentivo le seguenti ragioni:
 - a) incrementi di costo, sospensioni, proroghe e altre motivazioni correlate alle modifiche contrattuali di cui all'art. 106, comma 1, lettere a) b) c) d) e) del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) sospensioni e proroghe dei lavori dovute a ragioni di pubblico interesse, eventi estranei alla volontà del Comune, o altre motivate ragioni estranee al personale incentivato;
 - c) ritardi imputabili esclusivamente alla ditta soggetti a penale per ritardo.
6. Nei casi di cui al presente articolo, l'Amministrazione procederà al recupero delle somme erogate, ove già corrisposte.

¹¹ Si veda Corte dei Conti Lombardia, deliberazione n. 333/2016.

CIS IFR


UILFPL


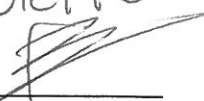
   

ART. 11 - NORMA TRANSITORIA E FINALE

1. Il presente regolamento si applica alle attività compiute dopo il 19.04.2016, data di entrata in vigore del D.Lgs. 50/2016 e quindi da applicare alle procedure (lavori, forniture di beni e servizi) per le quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati successivamente al 19 aprile 2016.¹²
2. Per le attività svolte a decorrere dalla data di entrata in vigore del Codice e fino alla data di approvazione del presente Regolamento, sarà possibile procedere alla costituzione del Fondo e alla liquidazione dell'incentivo, alle condizioni e con le modalità riportate nel presente Regolamento, solo ove il relativo finanziamento sia stato previsto nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo Progetto o programma di acquisizioni e le somme siano state formalmente accantonate.¹³
3. Gli incentivi per attività svolte e conclusesi con l'aggiudicazione della gara prima dell'1 gennaio 2018, data di entrata in vigore della l. n. 205 del 27.12.2017, che ha introdotto il comma 5 bis nell'art. 113 del D.Ls. n. 50/2016, devono essere inclusi nel calcolo della spesa del personale e del trattamento accessorio erogato dall'ente e dei relativi limiti di spesa stabiliti dalla vigente normativa, e sono perciò liquidabili solo nel rispetto di tali limiti¹⁴.
4. Per tutte le attività svolte fino al 18.04.2016, anche se non ancora liquidate, si applicano i regolamenti in vigore al momento della loro esecuzione.
5. La Giunta è competente ad approvare il presente Regolamento trattandosi di materia concernente la gestione del personale, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.
6. Quanto previsto per una singola procedura da seguire è da ritenersi estensibile ad altre, in quanto compatibile, al fine di raggiungere gli scopi disciplinati nel presente Regolamento.
7. Quando nel presente regolamento è indicato un preciso soggetto responsabile, è inteso anche chi lo sostituisce in caso di assenza o impedimento o chi ne assume le funzioni, secondo le norme organizzative vigenti.

ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE

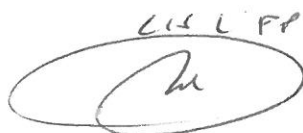
1. Sono abrogate le norme dei Regolamenti vigenti e degli atti aventi forza analogica che comunque risultino in contrasto con quanto disposto dal presente.
2. Le norme del presente regolamento hanno efficacia applicativa fino all'emanazione di leggi comunitarie, statali, regionali o atti aventi valore ed efficacia normativa a carattere generale, che disciplinino diversamente la materia in oggetto.
3. Ai fini dell'accessibilità totale, il presente Regolamento viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, dove resterà sino a quando non sarà revocato o modificato; in quest'ultimo caso dovrà essere sostituito con la versione rinnovata e/o aggiornata.

UILFPL


¹² Si veda al riguardo Corte dei Conti, Sezione di Controllo per la Lombardia, deliberazione n. 93/2018/PAR, e deliberazione n. 185/2017/PAR; Corte dei Conti, Sezione di Controllo per il Veneto, deliberazione n. 353/2016/PAR.

¹³ Si veda al riguardo Corte dei Conti, Sezione di Controllo per il Veneto, deliberazione n. 353/2016/PAR.

¹⁴ Si veda al riguardo Corte dei Conti, Sezione di Controllo per il Veneto, deliberazione n. 265/2018/PAR.

UILFPL




ALLEGATO B)


CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE COSTITUITO DALLE SOMME DERIVANTI DA COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 1 –

Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

1. Le risorse destinate al potenziamento degli Uffici Tributarî del Comune di Bonavigo che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
 - Incentivi per il recupero evasione I.M.U - TARI.:
 - 40% al Responsabile di Area;
 - 50% al Responsabile del procedimento;
 - 10% al personale che ha collaborato con il Responsabile di Area e del Procedimento;

In caso di mancata collaborazione di altro personale con il Responsabile di Area e del Procedimento, la quota del 10% viene suddivisa tra il responsabile di area e il responsabile di procedimento.

C. L. F. V.


U. L. F. C.