

## COMUNE DI SANDRIGO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2015

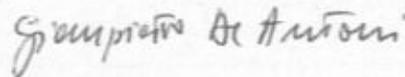
Premesso che:

- a) in data 16 dicembre 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sandrigo per l'anno 2015;
- b) in data 21 dicembre 2015 il revisore unico ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 5 punto 3 del CCNL del 01/04/1999 in termini di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 157 in data 21 dicembre 2015, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 23 dicembre 2015 alle ore 08.30 nella sede del Comune di Sandrigo ha avuto luogo l'incontro tra:

► Delegazione di parte pubblica (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 16/09/2013), nella persona dei signori:

De Antoni dr. Giampietro - Presidente

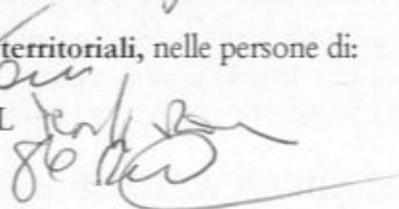


► Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Lanaro Renato - CISL FP

Marostegan Rosanna UIL FPL

Bagnara Stefano FP CGIL



► RSU

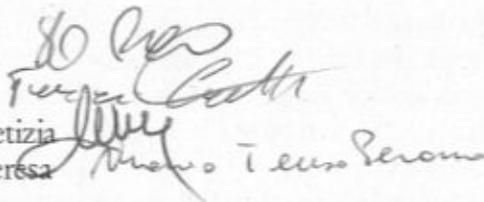
nelle persone di:

Bagnara Stefano

Caretta Tarcisio

Maggian Maria Letizia

Perozzo Maria Teresa



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anno 2015.

## ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Il contesto normativo è il seguente:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 14/07/1998 e successive modifiche;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Sandrigo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - di durata minima superiore a sei mesi -, pieno o parziale.

Il presente contratto riguarda l'anno 2015 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CDI.

## ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);



2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;  
 nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

#### ART. 4 - FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate per l'anno 2015 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività determinate con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni, sono state previste con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 21/09/2015.

Si prende pertanto atto che il fondo produttività anno 2015 è il seguente:

<b>RISORSE STABILI</b> comprensive della rideterminazione per incremento stipendio - (dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 - n.1 CCNL 2008-09)	€ 119.540,30
<b>RISORSE VARIABILI</b> ex art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 incentivo per attività di progettazione interna ex art. 92 comma 5 dlgs 163/2006	€ 2.078,17
<b>TOTALE FONDO</b>	€ 121.618,47

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

La ripartizione delle disponibilità dei fondi di cui al presente articolo sono le seguenti:

Anno 2015	IMPORTO IN €
1) <b>Progressioni orizzontali</b> (già attribuite) comprensive della rideterminazione per incremento stipendio - (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 - n. 1 CCNL 2008-09)	57.820,00
2) <b>Indennità di comparto</b>	14.480,00
3) <b>Indennità di rischio con riferimento all'art. 5 del presente accordo</b>	975,00
4) <b>Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo</b>	16.000,00
5) <b>Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.i) ccnl 01/04/99 con riferimento all'art. 5 del presente accordo</b>	900,00
6) <b>Indennità maneggio valori art. 36 ccnl 14/09/00 con riferimento all'art. 5 del presente accordo</b>	0
7) <b>Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) con riferimento all'art. 6 del presente accordo anno 2015</b> <i>chiamata con uscita € 1.710,00</i> <i>disinfestazione zanzara tigre -derattizzazione € 500,00</i> <i>disponibilità neve ed emergenza meteo a valere per il periodo 01/01/15-28/02/15 e 01/12/15-31/12/15 € 2.838,00</i>	5.048,00
8) <b>Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali con riferimento all'art. 6 del presente accordo</b>	24.317,30
<b>TOTALE</b>	<b>119.540,30</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

Le eventuali economie non vincolate (punti da 1) a 7)) sono portate in incremento del fondo di cui al punto 8) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.

Per rispondere meglio alle esigenze contingenti che si potrebbero verificare nel corso della gestione è ammessa l'utilizzazione dei vari fondi contrattati consentendo una flessibilità di utilizzo delle poste nel limite massimo del 15%, previa informazione alle OO.SS, ad eccezione dei punti 4) (Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo) e 7) (Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente).

RISORSE VARIABILI	
art. 15 comma 1 lettera k) Ccnl 01/04/1999 incentivo per attività di progettazione interna art. 93 comma 7 ter dlgs 163/2006	€ 2.078,17

## ART. 5 - INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

### A) Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004). Compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio per cui è legata alla effettiva presenza in servizio.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto sarà effettuata dai Responsabili di Area i quali provvederanno con provvedimento motivato, nel rispetto dei suddetti criteri e tenuto conto, per quanto pertinente ed applicabile, del documento del Rischio predisposto dall'Ente.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione.

### B.1) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

*[Handwritten signatures and initials]*

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	100
Responsabilità nel conseguimento di risultati specifici	100
Responsabilità osservanza adempimenti a scadenza	300
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	300
Responsabilità di gestione di risorse economiche	100
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione	200
Responsabilità in elaborazioni di tecniche di particolare rilevanza decisionale	300
Responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali	200
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	300
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	200
totale	2100

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

Il dipendente per poter vedere riconosciuta l'indennità deve configurarsi in una situazione di un minimo di n. 3 fattispecie di responsabilità che raggiungano almeno il valor minimo complessivo di € 500,00.

L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

Nel caso in cui il budget disponibile sia inferiore rispetto a quanto determinato a seguito delle individuazioni effettuate dai Responsabili di Servizio, l'Ufficio personale, in sede di liquidazione, procederà al riproporzionamento dell'importo spettante a ciascun dipendente. In caso di riproporzionamento saranno liquidati anche importi inferiori al valore minimo succitato.

La disciplina fin qui riportata è valida fino al 31/12/2015. Dal 1/01/2016 il riconoscimento e la quantificazione delle identità sulla base della predetta disciplina cessano di avere efficacia.

Le parti concordano che per l'anno 2016 il budget per le indennità di cui trattasi non potrà superare l'importo di € 12.000,00.

#### B.2) Modifica del precedente punto B.1

A decorrere dall'anno 2016 le parti concordano di modificare la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità dinanzi riportata, come segue:

Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale compiti che comportano le specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 2002/2005, è prevista una indennità nella misura massima di €. 2.500,00 annui lordi.

Il compenso per compiti di specifica responsabilità può essere riconosciuto solo ed esclusivamente ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii.

Si definiscono complessi i procedimenti che comportano almeno cumulativamente:



- specializzazione e concorso decisionale;
- implicazioni del procedimento con necessità di coordinamento;
- discrezionalità amministrativa o tecnica;
- relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

La complessità dei procedimenti assegnati viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i:

- punti 1 = grado basso;
- punti 2 = grado medio;
- punti 3 = grado alto;
- punti 4 = grado elevato molto alto.

Punteggio massimo attribuibile: punti 16.

1. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i - Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2, 3 o 4;
2. Implicazioni del/i procedimento/i assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo dell'Ente, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura: punti 1, 2, 3 o 4;
3. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato - grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento: punti 1, 2, 3 o 4;
4. Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2, 3 o 4.

Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Oltre detta soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità:

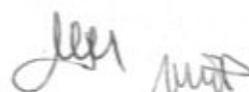
- punti 7	€ 500,00
- punti 8	€ 800,00
- punti 9	€ 1.100,00
- punti 10	€ 1.300,00
- punti 11	€ 1.500,00
- punti 12	€ 1.700,00
- punti 13	€ 1.900,00
- punti 14	€ 2.100,00
- punti 15	€ 2.300,00
- punti 16	€ 2.500,00

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente capoverso, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile del Servizio di Area competente deve dare atto che si tratta di procedimento complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno ciascun Responsabile di Area è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente i nuovi incarichi formalmente attribuiti per l'anno successivo al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito. Gli incarichi sono attribuiti tenendo conto delle valutazioni di cui al sistema vigente nell'ente: infatti, costituisce criterio per l'assegnazione e/o per la conferma di tali incarichi la professionalità sviluppata ed attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo parametri oggettivi e trasparenti.



de



Esca Ce

L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

Non costituisce specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza contrattualmente definite.

**C) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99**

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di € 300,00.

L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

**D) Indennità maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14/9/2000.**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa -secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di Area - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nella misura di seguito indicata:

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da 10.000 fino a 25.000,00 €
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore a € 25.000,00

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo.

**ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

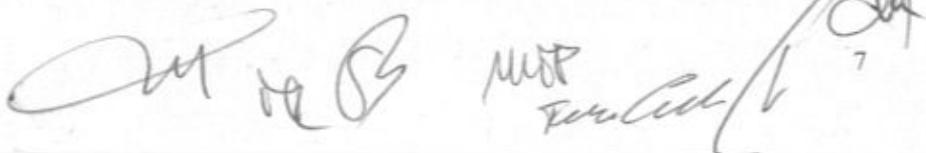
- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

**A) Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva)**

Sono individuati i seguenti progetti:

- 1) **CHIAMATA CON USCITA:** progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile compensata nel valore di € 45,00 a chiamata, effettuata dal responsabile o dall'Amministratore Comunale, certificata dalla rilevazione presenze, è applicabile per le uscite dopo la fine dell'orario di servizio dal lunedì al giovedì e dalla fine

4...



MSP  
For. C. C. /

7

dell'orario di servizio del venerdì alle ore 8.00 del lunedì successivo. Il dipendente sarà remunerato anche con la liquidazione del lavoro straordinario per le ore effettivamente prestate. Quanto sopra è erogato anche nel caso in cui il dipendente chiamato sia in ferie ed in questo caso indipendentemente dall'orario in cui è chiamato. Qualora il numero delle chiamate per l'importo previsto di € 45,00 cad. superi la somma messa a disposizione per il progetto, la stessa sarà distribuita proporzionalmente al numero di chiamate effettuate.

2) **DISINFESTAZIONE ZANZARA-TIGRE – DERATTIZZAZIONE** progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di tali infestazioni.

3) **PRONTA DISPONIBILITA'-NEVE** progetto volto ad organizzare il lavoro di n. 3 operai più n. 1 tecnico geometra dell'ufficio manutenzioni che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal 01 gennaio al 28 febbraio e dal 1 dicembre al 31 dicembre, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.

Per semplicità organizzativa, saranno individuati settimanalmente dal Capo area Manutenzioni e LL.PP. n. 1 operaio/tecnico che si avvicenderanno a settimane alterne, tuttavia la pronta disponibilità è ugualmente attivabile anche nei confronti degli altri operai/tecnico. Il personale reperibile nella settimana individuato dovrà mantenere sempre a disposizione il cellulare di servizio in dotazione ed assicurarsi della ricevibilità dello stesso per garantire la pronta rintracciabilità.

In caso di chiamata il personale ha l'obbligo di intervenire, come da disposizioni del Capo-Area o dell'Amministratore chiamante, raggiungendo la sede di intervento entro 30 minuti.

Qualora si verificano particolari situazioni di necessità che richiedano l'intervento dell'intera squadra operai (gli attuali 3 + n. 1 tecnico), il Capo Area o l'amministrazione hanno la facoltà di far intervenire l'intera squadra per far fronte all'emergenza considerata.

E' facoltà del Capo Area porre in pre-allerta la squadra operai/tecnico qualora le previsioni meteorologiche lo consiglino.

Gli operai/tecnico, si impegnano ad assicurare la completa partecipazione di tutti i componenti della squadra all'organizzazione del presente progetto, consentendone la gestione anche turnata degli interventi in gruppo composto di 2 persone.

La pronta disponibilità-neve è remunerata mediante la corresponsione, per ciascun dipendente(intesi tutti e 4), di € 129,00 per ogni settimana di inserimento nella disponibilità.

In caso di chiamata con uscita al dipendente spetterà unicamente il compenso per il lavoro straordinario svolto, risultante dal cartellino segnapresenze.

Al di fuori del periodo di pronta disponibilità-neve le uscite verranno remunerate inserendole nel progetto "Chiamata con uscita" con le relative modalità.

I Responsabili di Area interessati, d'intesa con il Segretario Comunale definiscono, qualora necessario, il contenuto specifico dei progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici deve altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Al termine dell'anno ogni responsabile predisponde una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Comunale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.

Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso. Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di:

- ♦ Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto

MP

Franco

8

♦ Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo  
Per ogni parametro di valutazione, si indica di seguito il punteggio attribuibile:

Ruolo	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Responsabilità	elevata	5
	media	3
	minima	1
Impegno	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Orientamento al risultato	elevato	5
	medio	3
	minimo	1

### B) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012 è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DLGS 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punto 2.3 del sistema rinvia in toto a quanto già stabilito all'interno dei CCDI per quanto attiene alla valutazione del personale non posizione organizzativa.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per la produttività individuale sono determinate, per ciascun anno, dalla disponibilità residua risultante a seguito dell'applicazione degli istituti contrattuali di cui ai punti precedenti.

Tale quota della produttività individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

#### Criteri generali

I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

Parteciperanno alla distribuzione del compenso i dipendenti con contratto:

- a tempo determinato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 6 mesi ed un giorno di servizio;
- a tempo indeterminato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 1 mese di servizio.

Il compenso agli aventi diritto sarà poi erogato in modo proporzionale al periodo di servizio prestato.

Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di paternità e parentale.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili, costituisce la base per determinare oltre che l'importo della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun Responsabile, anche la quota di produttività individuale da assegnare a ciascun dipendente in base alle risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento.

I criteri sono quelli risultanti dalle schede di valutazione per il personale non incaricato di posizione organizzativa, allegate al sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con DGC n. 91/2012.



For. Coll. 9

La scheda di valutazione consta di due parti: una 1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (max 50 punti) e una 2^ parte collegata alla valutazione individuale di ciascun dipendente (max 50 punti).

Qualora la gestione di un' Area sia assegnata al Segretario Comunale, per la compilazione della 1^ parte della scheda, collegata alla valutazione del Capo Area, si avrà come riferimento il PRO, in modo da riscontrare il livello di conseguimento degli obiettivi gestionali, dal punto di vista finanziario, attraverso il sistema contabile del Bilancio dell'Ente.

La valutazione individuale dei singoli lavoratori avviene ad opera dei rispettivi Capi Area, mediante la compilazione delle schede di valutazione.

L'esito della valutazione viene comunicato al dipendente interessato, mediante colloquio individuale, con consegna della scheda. Il colloquio rappresenta anche l'occasione per un sereno e proficuo confronto tra valutato e valutatore.

I Capi Area provvedono inoltre a convocare almeno semestralmente i dipendenti della rispettiva Area per un bilancio complessivo sull'andamento dei servizi di competenza e sui risultati conseguiti, al fine di stimolare il lavoro di squadra e la crescita collaborativa all'interno dell'Area.

Per quanto attiene alla procedure di conciliazione si rinvia a quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC n. 91/2012.

Per quanto riguarda la compilazione delle schede di valutazione, si precisa quanto segue:

- per ciascuno dei fattori di valutazione va utilizzata la casella corrispondente al livello di valutazione assegnato;
- come indicato nelle schede stesse, il punteggio da utilizzare ai fini della determinazione della produttività individuale viene calcolato attribuendo ai fattori di valutazione un "peso" massimo di 50 punti;
- il punteggio di ciascuna delle due parti in cui è suddivisa la scheda è dato dalla media dei punteggi dei singoli fattori di valutazione;
- il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti con riferimento a ciascuna delle parti in cui è suddivisa la scheda di valutazione ed è espresso in centesimi.

Ciascuna Area disporrà di un proprio budget (budget a disposizione dell'Ente diviso numero complessivo dipendenti moltiplicato per numero dipendenti appartenenti all'Area), calcolato sulla base dei dipendenti ad essa assegnati.

La quota di produttività da assegnare ai singoli dipendenti verrà attribuita secondo i criteri sotto indicati:

**Punti da 94,01 a 100:** viene erogato il 100% dell'incentivo individuale potenzialmente attribuibile sulla base del budget di Area

**Punti da 89,01 a 94:** viene erogato il 90% dell'incentivo come sopra specificato

**Punti da 79,01 a 89:** viene erogato il 80% dell'incentivo come sopra specificato

**Punti da 69,01 a 79:** viene erogato il 68% dell'incentivo come sopra specificato

**Punti da 40,01 a 69:** viene erogato il 45% dell'incentivo come sopra specificato

**Punti da 1 a 40:** non viene erogato alcun incentivo

Non sarà erogato alcun incentivo, indipendentemente dal punteggio totale ottenuto dal proprio Capo Area, qualora nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale) il dipendente abbia ottenuto un punteggio medio pari o inferiore a 15 punti.

Le eventuali risorse residue derivanti dall'applicazione dei criteri metodologici sopra indicati, sono ridistribuite nell'ambito della stessa Area, ai dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione almeno pari a 46 punti nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale), come premio-qualità il quale non potrà comunque superare la percentuale del 30% della base disponibile pro-capite.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A small number '10' is visible at the bottom right corner.

Eventuali ulteriori economie, rispetto alla distribuzione di cui sopra, saranno ulteriormente ridistribuite nello stesso anno di pertinenza, tra il personale interessato, indipendentemente dall'Area di appartenenza, con il criterio della proporzionalità rispetto alla valutazione ottenuta nella scheda individuale del dipendente (2<sup>a</sup> parte della scheda valutativa), senza applicazione di ulteriori fasce di ripartizione.

Non saranno distribuite queste ultime ulteriori somme nel caso in cui il dipendente abbia ottenuto una valutazione individuale pari o inferiore a 15 punti, con riferimento alla seconda parte della scheda individuale.

## ART. 7 - RIDEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Con il CCDI del 25/03/2009, valevole per gli anni 2007-2008, sono state definite disposizioni per la disciplina delle progressioni economiche all'interno della categoria (c.d. progressioni economiche orizzontali). Tali norme sono state successivamente integrate con il CCDI del 01/09/2010, riguardante gli anni 2009-2010.

L'art. 65 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 prevede che gli enti locali adeguano i contratti collettivi integrativi alle disposizioni dello stesso decreto entro il 31/12/2001. In caso di mancato adeguamento i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del medesimo decreto (15/11/2009) cessano la loro efficacia dal 31/12/2012.

Risulta pertanto necessario ridefinire i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, completandoli, integrandoli o modificandoli, alla luce delle novità introdotte dalla legge, fermo restando che i criteri già previsti dall'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 sono tuttora validi.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* di questo Comune è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 91 del 03/09/2012 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta n. 130 del 23/12/2013.

Ciò premesso, posto che l'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva rispetto a quella in godimento, vengo individuati i seguenti **requisiti**:

- per la partecipazione alla relativa selezione sono richiesti almeno:
  - 2 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento (es. per le progressioni da effettuare dal 01/01/2016 il servizio deve essere stato raggiunto al 31.12.2015) per le categorie B1 e B3;
  - 3 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento per la categoria C;
  - 4 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento per le categorie D1 e D3;
- il criterio del periodo di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto;
- per il personale proveniente mediante mobilità da altri enti del comparto si considera la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;



- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente;
- in caso di parità di punteggio totale tra più dipendenti, nell'ambito della stessa categoria, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata dalla maggiore permanenza nella categoria economica ed in subordine dalla migliore valutazione individuale;
- i passaggi per la progressione orizzontale avverranno in base a graduatorie alle quali accede il personale, in possesso dei requisiti suindicati, nel rispetto del budget stabilito in relazione a quella determinata categoria, per l'anno di riferimento;

Le graduatorie saranno formulate sulla base dei seguenti criteri (art. 5, comma 2 del CCNL 31/03/1199)

### ESPERIENZA ACQUISITA

L'esperienza acquisita si riferisce al periodo decorrente dall'ultima progressione o dal 1° inquadramento effettuato dal dipendente.

Il punteggio attribuito è il seguente:

- 3 punti per ogni anno (frazionabile mensilmente se superiore a metà mese) nella attuale posizione economica posseduta nella categoria considerata.

Ai fini della valutazione del servizio non sono considerate le assenze dal servizio medesimo, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 5° DL. 112/2008, convertito nella L. 133/2008.

Ai fini dell'esperienza acquisita il servizio deve essere considerato solo a decorrere dal momento in cui il dipendente viene assunto presso una Pubblica Amministrazione a tempo indeterminato.

### ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Si considerano i titoli di studio (laurea) e di iscrizione ad albi od ordini professionali, abilitazioni professionali (con valore di 1 punto cadauno) non richiesti dal posto ricoperto. Gli predetti titoli, una volta presi in considerazione per il riconoscimento di una progressione, non possono essere ulteriormente valutati, ai fini del riconoscimento di successive progressioni.

### FORMAZIONE

Si valutano i corsi effettuati dalla data decorrente dall'ultima progressione effettuata dal dipendente.

Si attribuiscono i punteggi come dal seguente schema, per ogni corso frequentato:

	Fino a 10 ore	Oltre 10 ore	Con valutazione finale
Corsi interni (organizzati dall'Ente)	5	10	+3
Corsi esterni	2,5	5	+3

Nel caso di un dipendente assunto presso il nostro Ente per mobilità i corsi effettuati presso l'Ente di provenienza vanno considerati come fossero stati organizzati presso il nostro Ente .

I corsi saranno considerati alla data della loro conclusione.

### VALUTAZIONE

La valutazione è finalizzata al miglioramento personale e professionale del lavoratore, non alla sua penalizzazione e si realizza a mezzo di incontri tra Responsabili di Area e i relativi collaboratori, con cadenza almeno semestrale. Essa si effettua mediante l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui si è dotato questo Comune con i provvedimenti sopra citati. In particolare essa si realizza mediante l'utilizzo delle due schede allegate al Sistema stesso, per la valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa.

Sono esclusi dalle graduatorie per l'assegnazione delle progressioni i dipendenti che, nella valutazione, non abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 80/100 o equivalente (es. posto che, come di

*[Handwritten signatures and initials]*

seguito indicato, per la Cat. B1 il valore massimo della valutazione è di 40 punti, il punteggio minimo da raggiungere in tale caso è di 32/40). Sempre e solo con riferimento al criterio in esame (Valutazione), tale riproporzionamento è ovviamente applicato anche per l'attribuzione del punteggio conseguito ai fini della formazione della graduatoria.

Fermo restando quanto previsto dalle procedure di conciliazione disciplinate dal Sistema di valutazione, entro 8 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie all'albo pretorio online, ciascun dipendente può presentare osservazioni al Responsabile del servizio personale, avverso la graduatoria di pertinenza, indicando i motivi della contestazione. E' comunque esclusa la possibilità di richiedere la comparazione della propria valutazione con quella espressa nei confronti di altri dipendenti.

I quattro criteri sopra indicati saranno alla base dell'attribuzione dei punteggi complessivi individuali, i quali determineranno le graduatorie di ciascuna categoria. Ogni criterio potrà però essere valutato con un punteggio non superiore ad un massimo, secondo la griglia sotto riportata:

PASSAGGI	ESPERIENZA ACQUISITA	ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	FORMAZIONE	VALUTAZIONE	TOTALE
B1 --> B7	51	1	8	40	100
C1 --> C5	36	2	12	50	100
D1 --> D6	24	3	13	60	100
D1 --> D6 (P.O.)	15	4	11	70	100

## ART. 8 - DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA' PER RIPARTIZIONE DEL FONDO PROGETTAZIONE E INNOVAZIONE

Il 18/08/2014 è entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione" (art. 13-bis).

La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Pertanto, le parti del predetto regolamento, relative ai criteri e alle modalità della ripartizione, vengono concordate come di seguito indicato.

Regolamento comunale recante norme per la costituzione e la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, comma 7 bis e ss., del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 come introdotto dal decreto legge 24.06.2014, n. 90 e convertito nella legge 11.08.2014, n. 114.

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

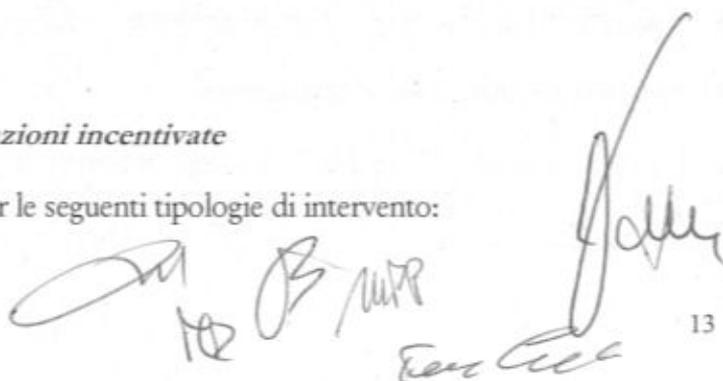
*(Omissis in quanto non oggetto di contrattazione)*

### CAPO II - INCENTIVO

#### Articolo 6 - Tipologia di interventi e prestazioni incentivate

1. L'incentivo di cui all'articolo 1 è previsto per le seguenti tipologie di intervento:

a. nuove costruzioni;



b. ristrutturazioni e restauro edilizio;

2. La distribuzione dell'incentivo tra le tipologie di intervento di cui al comma 1 è stabilita nella misura indicata nell'allegato "A" al presente regolamento.

3. Le attività soggette all'incentivo (articolo 2, comma 1, lettera b) sono specificate nell'allegato "B" al presente regolamento. Ad ognuna di esse corrisponde, fatto 100 il totale, la percentuale riportata a fianco.

4. L'aliquota dell'incentivo spettante quota parte al personale a cui sono stati conferiti gli incarichi relativi alle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e c) è stabilita nell'allegato "C" al presente regolamento. Qualora il soggetto responsabile della prestazione svolga l'attività singolarmente le aliquote dei collaboratori sono riconosciute allo stesso.

5. Nel caso di progettazione e direzione lavori affidate a professionisti esterni all'organico tecnico dell'Ente, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente in base alle percentuali di riparto di cui all'allegato "B".

#### **Articolo 7 - Modalità di calcolo dell'incentivo**

1. Per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, l'incentivo è calcolato:

a. sull'importo dei lavori a base d'asta, comprensivo degli oneri per la sicurezza e al netto di I.V.A., del progetto esecutivo, approvato e appaltato, per le attività sub a1, b1, b2, b3, c1, c2, c3, d1, d2, e1 indicate nell'allegato "B";

b. sull'importo dei lavori al lordo del ribasso d'asta, comprensivo degli oneri per la sicurezza e al netto di I.V.A., per il maggiore importo delle perizie suppletive approvate, per le attività sub a1, b1, b2, b3, c1, c2, indicate nell'allegato "B".

2. In caso di perizie di variante e suppletive ex art. 132 - comma 1° - del D.Lgs. n. 163, che richiedano la riprogettazione dell'opera e sempre che le stesse non siano state originate da errori o omissioni progettuali di cui alla lettera e) del richiamato articolo, i tecnici incaricati della progettazione, hanno diritto a percepire il compenso incentivante per un importo calcolato sull'eventuale valore suppletivo della perizia di variante. Il calcolo della percentuale con riferimento agli scaglioni di cui all'allegato "A" terrà conto dell'importo del progetto originario.

3. L'importo dell'incentivo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi.

4. Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo sono comunque previste nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto.

#### **Articolo 8 - Riduzione dell'incentivo**

1. In caso di mancato rispetto dei tempi assegnati per ciascuna fase il compenso previsto per gli incaricati della relativa fase è ridotto nella misura del 0,5 per cento (fatto cento l'incentivo della fase di progettazione) per ogni giorno di ritardo fino al trentesimo giorno. Per ritardi maggiori, il Responsabile dell'Area Tecnica procede alla revoca dell'incarico, disponendo nei casi di particolare gravità del ritardo, non imputabile a causa fortuita o di forza maggiore, che ai progettisti interessati non sia attribuito alcun incentivo.

2. Ai progettisti e al responsabile del procedimento non è corrisposto alcun incentivo, e ove già corrisposto si procede al relativo recupero, nel caso in cui durante l'esecuzione dei lavori relativi a progetti esecutivi redatti dal personale interno insorga la necessità di apportare varianti in corso d'opera per le ragioni indicate dall'articolo 132, comma 1, lettera e) del Codice, con conseguente incremento dei costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo.

#### **Articolo 9 - Liquidazione dell'incentivo**

1. Il provvedimento di liquidazione degli incentivi è di competenza del Responsabile dell'Area Tecnica, che vi provvede previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

2. Nel caso in cui il Responsabile dell'Area Tecnica risulti anch'esso beneficiario dell'incentivo, alla liquidazione del compenso a lui spettante provvederà, in via sostitutiva, il Segretario Comunale, previo il predetto accertamento.
3. Gli importi dell'incentivo sono liquidati, in relazione alle singole quote, nei 60 giorni successivi alla data nella quale le prestazioni stesse sono state rese.
4. Le prestazioni sono da considerarsi rese:
  - a) per la progettazione, con l'avvio della procedura d'appalto (pubblicazione del bando, invio delle lettere di invito, eccetera); è esclusa l'erogazione dell'incentivo per le opere per le quali non si proceda all'appalto, per qualsiasi motivo;
  - b) per il coordinamento per la sicurezza e la salute nei cantieri in fase di progettazione, con redazione del piano di sicurezza e del fascicolo, con l'aggiudicazione o l'affidamento dei lavori;
  - c) per la direzione dei lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
  - d) per il collaudo e/o la regolare esecuzione con l'approvazione del relativo certificato.
5. 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.

### CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

*(Omissis in quanto non oggetto di contrattazione)*



**Allegato A - Individuazione delle percentuali da applicare per tipologia e importi degli interventi per la costituzione dell'incentivo**

La quota destinata all'incentivo di progettazione, quantificata all'art. 4, commi 1 e 2, del presente regolamento, è ripartita per il 50% in relazione all'entità dell'opera e per il 50% in relazione alla sua complessità, secondo i seguenti scaglioni:

1) in relazione all'entità dell'opera:

- per progetti di importo fino a euro 1.000.000,00 non si applica alcuna riduzione;
- per i progetti di importo maggiore di euro 1.000.000,00 e fino a euro 1.500.000,00 alla parte eccedente euro 1.000.000,00 si applica la riduzione del 5%;
- per i progetti di importo maggiore di euro 1.500.000,00 e fino a euro 5.000.000,00, alla parte eccedente i 1.500.000,00 euro si applica la riduzione del 10%;
- per i progetti di importo maggiore di euro 5.000.000,00 si applica la riduzione del 20%;

2) in relazione alla complessità dell'opera:

- per progetti riguardanti nuove opere, ristrutturazioni, restauri, recuperi edilizi e rifacimenti, comprendenti interventi con più tipologie, non si applica alcuna riduzione;
- per progetti relativi a interventi monotipologici si applica la riduzione del 10%.

**Allegato B - Individuazione delle prestazioni e subprestazioni e delle loro percentuali**

<b>a)</b>	<b>Attività di responsabile unico del procedimento:</b>	
a1)	Responsabile unico del procedimento	30,00%
<b>b)</b>	<b>Progettazione:</b>	
b1)	Progetto preliminare	10,00%
b2)	Progetto definitivo	15,00%
b3)	Progetto esecutivo	20,00%
<b>c)</b>	<b>Sicurezza cantiere:</b>	
c1)	Prime indicazioni piano sicurezza	1,00%
c2)	Coordinamento sicurezza in progettazione	2,00%
c3)	Coordinamento sicurezza in esecuzione	2,00%
<b>d)</b>	<b>Ufficio direzione Lavori:</b>	
d1)	Ufficio direzione dei lavori	10,00%
d2)	Contabilità dei lavori	5,00%
<b>e)</b>	<b>Collaudi:</b>	
e1)	Collaudi o Certificato di Regolare Esecuzione (nei casi in cui il certificato di collaudo è sostituito dal certificato di regolare esecuzione l'aliquota sarà sommata a quella dell'Ufficio di direzione dei lavori)	5,00%



Allegato C - Ripartizione dell'incentivo

Prestazione	Subprestazione	Quota spettante	
a) Attività RUP	a1) Responsabile unico procedimento Responsabile lavori in progettazione e in esecuzione ai sensi 81/2008	Responsabile	75%
		Collaboratori tecnici	15%
		Collaboratori amministrativi	10%
b) Progettazione	b1) Progetto preliminare	Firmatario progetto	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
	b2) Progetto definitivo	Firmatario progetto	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
	b3) Progetto esecutivo	Firmatario progetto	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
c) Sicurezza cantieri	c1) Prime indicazioni piano di sicurezza	Firmatario	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
c) Sicurezza cantieri	c2) Coordinamento sicurezza in fase di progettazione	Firmatario	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
	c3) Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione	Responsabile	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
d) Ufficio Direzione Lavori	d1) Direzione lavori	Responsabile	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
	d2) Contabilità dei lavori	Responsabile	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%
e) Collaudi	e1) Collaudi o Certificato di regolare esecuzione	Responsabile	70%
		Collaboratori tecnici	20%
		Collaboratori amministrativi	10%

## ART. 9 - DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- 1) per quanto riguarda l'istituto del comando, trova applicazione la dichiarazione congiunta n. 13, in calce al CCNL 22/01/2004, in base alla quale, con riferimento all'art. 19 del medesimo Contratto, gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'Ente ricevente) presso altri enti sono totalmente a carico dell'Ente che utilizza il lavoratore.
- 2) per quanto attiene il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale, trovano applicazione:
  - il comma 1 dell'art. 47 del CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22/01/2004, in base al quale: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale"
  - il comma 2 dell'art. 19 del CCNL 5.10.2001, in base al quale: "Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNQ del 7.08.1998 compete oltre al trattamento dell'art. 47, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, anche le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 eventualmente in godimento"
- 3) in relazione al particolare congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001, le parti concordano nell'affermare che, ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 (premio collegato alla performance individuale), il personale interessato verrà considerato in rapporto alla eventuale effettiva presenza in servizio.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che, essendo stati ridefiniti i criteri per le progressioni orizzontali con il presente decentrato, la decorrenza delle stesse dev'essere fissata dal 1° gennaio 2017, cioè dal primo gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione (2016). A tal proposito la parte pubblica, ad avvenuta sottoscrizione definitiva del presente contratto, si impegna ad informare tempestivamente tutti i dipendenti comunali che la loro prestazione lavorativa e la performance 2016 saranno oggetto di valutazione anche ai fini del riconoscimento delle nuove progressioni orizzontali.

Le parti danno inoltre atto che la quota limitata di dipendenti a cui riconoscere le anzidette progressioni sarà determinata nel decentrato 2016, mentre i budget da riservare complessivamente e per categoria all'attivazione delle medesime progressioni troveranno allocazione nel fondo delle risorse decentrate 2017.



JILFPL  
Dipartimento  
MUR  
18

