

COMUNE DI BORGOMANERO

Provincia di Novara

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

parte giuridica 2018-2020

parte economica 2018

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 165/2001, disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa e si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Borgomanero, 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 decentrato integrativo, per la parte giuridica, ha durata triennale con decorrenza dalla data di sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e validità fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Per la parte economica disciplina la ripartizione del fondo per l'anno 2018 e ha validità annuale.

3. Il presente contratto disciplina:

- la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;

- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1;

- l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 2

Importo del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/5/2018 e ripartizione delle somme disponibili tra le diverse modalità di utilizzo

Il "fondo risorse decentrate" è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art.67 del CCNL 21/05/2018 e nei limiti della normativa vigente.

Per l'anno 2018 la determinazione del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 è illustrata in modo analitico nella tabella **allegato "A"** al presente contratto per un importo complessivo di € 311.139,00 destinato ai seguenti utilizzi:

A) DESTINAZIONI NON DISPONIBILI (Art.68, comma 1, CCNL 21.5.2018)

Descrizione	Importo €
progressioni economiche orizzontali storiche	155.094,00
personale educativo nido d'infanzia (Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000)	8.350,00
indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22.1.2004)	47.223,00
indennità ex 8 ^a qf. (art.37, comma 4, CCNL del 6.7.1995)	2.211,00
TOTALE	212.878,00

B) DESTINAZIONI DISPONIBILI (Art.68, comma 2, CCNL 21.5.2018)

Descrizione	Importo €
premi correlati alla performance organizzativa in base a specifici obiettivi di produttività e qualità	15.000,00
premi correlati alla performance individuale	12.731,00
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis (ex rischio/ disagio/ maneggio valori)	6.150,00

indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	36.845,00
compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all' art. 70-quinquies	3.850,00
indennità di funzione di cui all'art.56-sexies	0,00
indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies	1.000,00
compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67,comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter:	
incentivi funzioni tecniche (art.113 D.Lgs.50/2016)	20.000,00
compensi ISTAT	685,00
incentivi recupero ICI (art.59, comma 1, lettera p), D.Lgs 446/97)	2.000,00
compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.9.2000	0,00
progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	0,00
TOTALE	98.261,00

L'importo complessivamente destinato alla performance individuale potrà essere rideterminato in base all'effettiva quota residuale del fondo 2018 da determinarsi a consuntivo.

RISORSE a carico del bilancio escluse dal Fondo Risorse Decentrate

retribuzione di posizione e risultato p.o.	10.000,00
--	-----------

Art.3
Performance e produttività

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di progetti di miglioramento dei servizi e della produttività contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano triennale della performance (PEG) e indicanti gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. L'erogazione avverrà solo a seguito dell'accertamento dei risultati raggiunti accertati sulla base delle risultanze contenute nella relazione annuale sulla performance validate dal Nucleo di valutazione. L'importo spettante a consuntivo sarà determinato in percentuale al grado di realizzazione del progetto accertato dal Nucleo di Valutazione e la suddivisione fra i dipendenti che hanno partecipato al progetto sarà disposta dal Dirigente in base all'apporto di ciascuno all'attuazione del progetto.

Per l'anno 2018 le risorse destinate alla produttività e miglioramento dei servizi sono quantificate in € 15.000,00 e i progetti sono quelli formalmente approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 30/10/2018 e quantificati come da **allegato "B"**.

2. In sede di contrattazione integrativa viene altresì annualmente stabilito l'importo destinato alla **performance individuale**.

I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione della performance sono:

a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente sia in termini di performance dell'unità organizzativa di appartenenza che di obiettivi individuali o di gruppo;

b) comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Gli obiettivi sono annualmente individuati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano triennale della performance (PEG), suddivisi per ciascun dipendente in obiettivi di mantenimento dell'attività ordinaria e obiettivi di miglioramento. Ciascun dipendente viene valutato sugli obiettivi assegnati al proprio servizio. Il dirigente nel valutare il dipendente terrà conto dell'effettivo apporto dello stesso al loro raggiungimento.

Il comportamento organizzativo è valutato sulla base dei fattori individuati dal Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

La valutazione complessiva della performance individuale è data dalla seguente formula:

$\text{Valutazione obiettivi} \times \text{peso obiettivi} + \text{Valutazione comportamenti} \times \text{peso comportamenti}$

Il dipendente al quale, nel corso dell'anno di riferimento, sia stata inflitta una sanzione disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, è escluso dalla graduatoria predisposta per la distribuzione del bonus annuale legato alla performance.

E', altresì, escluso il dipendente al quale, nell'anno precedente a quello di riferimento, siano state inflitte due sanzioni che comportino la sospensione dal servizio.

E' altresì escluso dalla predetta graduatoria il personale che ottiene, nella valutazione della performance individuale, una valutazione inferiore o uguale a 60/100.

Il budget complessivo destinato all'attribuzione del premio viene preliminarmente suddiviso tra le divisioni in base al numero di dipendenti.

Per l'attribuzione del premio viene individuato un coefficiente individuale che tiene conto:

- delle assenze per aspettative non retribuite, assenze facoltative per maternità, assenze per malattia oltre 10 giorni annui;
- del punteggio assegnato con la valutazione.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota non inferiore al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art.67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 ad esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, **nel limite del 10% del personale valutato**, è attribuita una maggiorazione del premio individuale **pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 90. Per il rispetto del limite del 10% del personale valutato, nel caso di pari merito sarà presa in considerazione la media delle valutazioni dell'ultimo triennio dei dipendenti interessati.

Per l'anno 2018 le risorse destinate alla performance individuale sono quantificate in € 12.731,00.

Art. 4

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica orizzontale consiste nell'acquisizione di una posizione economica più elevata nell'ambito della categoria di appartenenza. A differenza della produttività, riflette un aumento di merito e di capacità lavorativa irreversibili che vengono riconosciute poche volte nell'arco della vita lavorativa e per questo deve basarsi su una valutazione più ampia rispetto a quanto prodotto in un unico anno lavorativo.

2. Le progressioni sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ed in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che in questa sede si fissa in una **percentuale non superiore al 20% degli aventi diritto**, con esclusione dal computo del personale già transitato nella categoria economica massima.

3. I criteri generali per le progressioni economiche sono disciplinati dall'art. 16 del CCNL 21/5/2018. I criteri specifici e le procedure per l'ammissione saranno definiti con appositi successivi atti da adottarsi prima dell'attivazione di nuove progressioni.

4. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per l'anno 2018 non sono attuate progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis del CCNL 21/05/2018)

1. L'"indennità condizioni di lavoro" è disciplinata dall'art.70 bis del CCNL 21/05/2018 ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

3. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti esposizione al rischio le seguenti tipologie:

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente

fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);

– svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);

– prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

4. La misura delle indennità di cui sopra è definita come segue:

- | | |
|-------------------------------|--------|
| - disagio/rischio medio-basso | € 1,50 |
| - disagio/rischio media-alto | € 2,50 |

5. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti maneggio valori quelle che comportano maneggio di valori in via "continuativa", quindi è attribuibile solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, ordinariamente, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.

6. Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher, ecc. Non sono invece riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

7. La misura delle indennità di cui sopra è definita come segue:

- | | |
|---|--------------------|
| - maneggio valori solo contanti fino a € 50.000,00 euro/anno | nessuna indennità |
| - maneggio valori solo contanti da 50.001,00 a 100.000,00 euro/anno | € 1,00 giornaliero |
| - maneggio valori solo contanti oltre 100.000,00 euro/anno | € 2,00 giornaliero |
| - maneggio contanti più altri valori | € 2,00 giornaliero |

8. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle sue esposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio.

9. Il ricorrere di più di una tipologia delle sopra esposte condizioni di lavoro in capo alla medesimo soggetto comporta la corresponsione dell'indennità più elevata nell'ambito dei limiti stabiliti dal contratto.

10. L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio ed è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Per quanto riguarda il maneggio valori, solo contanti, l'indennità viene corrisposta mensilmente nella misura minima di € 1,00/giorno e conguagliata entro il 31 gennaio dell'anno successivo in base agli effettivi incassi dell'anno di riferimento.

11. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato.

Art. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70 – quinquies del CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, conferite con atto formale, da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Il compenso non può superare € 3.000,00 lordi annui.

3. Con decorrenza dall'anno 2018 l'indennità verrà corrisposta sulla base dei seguenti criteri:

PROSPETTO PER PESATURA INDENNITÀ PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti due categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

50 punti COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ'

50 punti LIVELLO DI AUTONOMIA

Punti COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ' – 50 PUNTI

Da 31 a 50	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti LIVELLO DI AUTONOMIA – 50 PUNTI

Da 31 a 50	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Da 16 a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

Sino a 15	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.
-----------	---

4. Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dalla conferenza dei dirigenti presieduta dal Segretario generale.

5. La quantificazione delle indennità è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto utilizzando il criterio del valore punto e rispettando i seguenti criteri (tempo pieno o part-time):

- raggiungimento di un punteggio minimo pari a 15,
- ad ogni punto viene attribuito un valore monetario proporzionale alla somma annualmente stanziata in sede di contrattazione integrativa (ottenuto dividendo la somma stanziata per i punti complessivamente attribuiti alle figure individuate).

6. L'esito della graduazione delle specifiche responsabilità viene comunicato tempestivamente ai dipendenti interessati e alle RSU.

7. Al termine del primo anno di applicazione la metodologia di pesatura sarà oggetto di verifica fra le parti.

8. La corresponsione dell'indennità avviene dopo la stipula del contratto decentrato integrativo dell'anno di riferimento.

9. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

11. Le risorse destinate per l'anno 2018 al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.70 – quinquies, comma 1, ammontano a € 2.000,00.

12. L'indennità disciplinata dall'art. 70 – quinquies, comma 2, è attribuita per compensare le seguenti responsabilità ivi indicate e attribuite con atto formale al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa.

13. L'importo del compenso viene così definito:

- | | |
|--|----------|
| - addetto al servizio di protezione civile | € 250,00 |
| - ufficiale di stato civile e anagrafe | € 100,00 |
| - ufficiale elettorale | € 100,00 |

14. 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.

15. Le predette indennità **non sono cumulabili**. In caso di attribuzione di più funzioni viene attribuita solo l'indennità di importo più elevato.

16. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale.

17. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008.

18. In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

19. Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità di cui all'art.70 – quinquies c. 2 sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo. Nel caso le risorse destinate non fossero sufficienti a corrispondere per intero gli importi risultati dall'operazione di quantificazione gli stessi saranno proporzionalmente ridotti fino a concorrenza della somma stanziata.

20. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da specifico provvedimento del dirigente o da altri atti formali previsti per specifiche tipologie di incarico.

21. Le risorse destinate per l'anno 2018 alla corresponsione delle indennità di cui all'art.70 – quinquies, comma 2, ammontano ad € 1.850,00. Pertanto, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 70-quinquies per l'anno 2018 risultano essere le seguenti:

Responsabilità	n. addetti	Somma prevista
Responsabile protezione civile	1	€ 2.000,00
Addetti al servizio di protezione civile	5	€ 1.250,00
Ufficiale di stato civile e anagrafe	6	€ 600,00
TOTALE		€ 3.850,00

Art. 7

Indennità di servizio esterno art.56-quinquies

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nel seguente valore giornaliero: **€ 1,00.**

2. L'indennità di cui al precedente comma è **commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno mensilmente attestate dal Comandante** e liquidata nel mese successivo.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 8 Indennità funzione art.56-sexies

1. L'indennità disciplinata dall'art. 56 – sexies del CCNL 21/05/2018 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti, da parte del personale della Polizia locale, che comportano specifiche responsabilità in relazione al grado rivestito.

2. Le risorse disponibili per compensare le indennità di funzione e i criteri per la loro attribuzione sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo.

3. La presente indennità sostituisce per il personale della Polizia locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

5. Per l'anno 2018 non si intende istituire la specifica indennità di funzione art.56 – sexes.

Art. 9 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale – incentivo funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. 50/16

1. I criteri generali per l'attribuzione dei compensi incentivanti le “funzioni tecniche” disciplinate all'art. 113 del D.Lgs.50/2016, sono definiti nell'allegato schema di regolamento (**Allegato “C”**) che sarà adottato secondo quanto previsto dal comma 3 del citato art.113.

2. Le risorse destinate a tale finalità per l'anno 2018 sono quantificate in € 20.000,00.

3. Nel caso in cui l'applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e dei criteri di cui all'allegato regolamento comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo risorse decentrate attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio entro i limiti definiti dal vigente tetto di spesa del personale.

Art. 10 criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene consentita la flessibilità oraria in entrata e uscita da stabilirsi nell'ambito della definizione dell'orario di lavoro di ciascun comparto dell'ente entro i seguenti limiti:

- personale amministrativo / tecnico

2. Sono esclusi dalla flessibilità i servizi: asilo nido, cantiere comunale e polizia locale, per i quali è prevista una tolleranza in ingresso di 5 minuti.

Art. 11 Posizioni organizzative
--

1. Ai sensi degli art.13, 14 e 15 del CCNL del 21/5/2018 il Comune può istituire posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato.

2. Gli incarichi sono conferiti previa determinazione di criteri generali adottati dall'Ente nel rispetto di quanto previsto dal citato CCNL.

3. Alla **retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 20%** delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

4. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa sono:

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza;
- b) il comportamento organizzativo inteso come competenze dimostrate e capacità professionali e organizzative;
- c) la capacità di valutazione dei collaboratori.

Ai predetti elementi di valutazione è assegnato il seguente peso:

Ambito di valutazione	peso
Obiettivi	40
Comportamenti	40
Capacità di valutazione dei collaboratori	20

6. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

7. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, secondo il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
oltre € 3.000	10,00%

8. **Per l'anno 2018 non si prevede incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e pari ad € 10.000,00.**

Art. 12
Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e alle disposizioni dei precedenti contratti decentrati in quanto compatibili.

Borgomanero, lì 14 novembre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to CRESCENTINI Michele

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RSU:

F.to MANCUSO Antonio
F.to BARCELLINI Floriano
F.to BOSCO Maria Ines
F.to COMERI Sara
F.to VALDRINI Liana
F.to VERDERAME Giovanni

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

per la C.I.S.L./FP F.to TROIANI Maria Rosa

**Aderiscono al C.D.I.
in data 15.11.2018**

per la RSU F.to BARATELLA Luciano
per la C.G.I.L./FP F.to PITZALIS Emanuele

Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	276'179,00
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	0,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	5'208,00
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	0,00
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		2'680,00
TOTALE PARTE STABILE		278'707,00

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	685,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	2'000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	20'000,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	3'809,00

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	15'579,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		42'073,00

TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
---------------------------	--

TOTALE PARTE STABILE	278'707,00
TOTALE PARTE VARIABILE	42'073,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	320'780,00

Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni

TOTALE COSTITUZIONE FONDO

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE	320'780,00
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	9'641,00
Totale fondo al netto delle decurtazioni	311'139,00

Allegato B

Risorse destinate alla performance organizzativa – progetti GC del 30/10/2018

Divisione finanze personale organizzazione

- Analisi organizzativa 2018 € 3.070,00

Divisione urbanistica edilizia pubblica

- Analisi organizzativa 2018 € 2.300,00

Divisione edilizia scolastica e sportiva servizi alla persona tutela ambientale

- Analisi organizzativa 2018 € 1.570,00
- Centro estivo nido comunale “Arcobaleno” € 4.000,00

Divisione segreteria generale

- Analisi organizzativa 2018 € 1.210,00

Corpo polizia municipale

- Analisi organizzativa 2018 € 2.850,00

REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (di seguito denominato "Codice"), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

CAPO I

Principi generali

Art. 1

Quantificazione del fondo

1. Il fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui al comma 2, dell'art. 113 del codice è costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo dei lavori posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione (comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione)
2. Detto importo confluisce in un apposito fondo all'interno del quale la quota dell'80% (da ripartirsi tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 dell'art.113 del Codice) ha destinazione vincolata a uno specifico progetto; la restante quota del 20% (destinata all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione) può essere considerata assieme ad altre quote per contribuire complessivamente agli obiettivi di legge secondo le modalità definite dall'amministrazione. Non sono ammessi, riguardo a tale ultima percentuale, utilizzi diversi da quelli previsti dalla legge.
3. L'ammontare delle risorse che alimentano il fondo è previsto nel progetto di fattibilità tecnico economica o qualora mancante, nei successivi livelli di progettazione, nel quadro economico dell'opera come definito dall'art. 16 del DPR n. 207/2010.
4. Per le acquisizioni di beni e servizi l'importo è stabilito nei relativi documenti di progetto.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di ciascun progetto è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le funzioni tecniche richieste dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
2. Sono pertanto destinatari della quota del fondo incentivante i seguenti soggetti:
 - responsabile unico del procedimento;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per lavori, servizi e forniture;

- soggetti che effettuano la verifica preventiva di progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
- soggetti incaricati della direzione dei lavori;
- soggetti incaricati della direzione dell'esecuzione;
- soggetti incaricati del collaudo tecnico amministrativo;
- soggetti incaricati del collaudo statico;
- soggetti incaricati della verifica di conformità;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

Art. 3

Costituzione gruppo di lavoro

1. L'ente, in relazione alla propria organizzazione individua con apposito provvedimento del dirigente o responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa destinataria dell'incentivo riferito allo specifico intervento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle funzioni dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nella struttura di cui al punto precedente.
3. In relazione agli adempimenti per ciascuno previsti, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti di gara.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione della struttura in questione possono essere apportate dal dirigente o responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono imputate, e delle attività trasferite ad altri componenti la struttura in esame.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il Dirigente che dispone l'incarico è tenuto ad accertare la sussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

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

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

Art. 5

Modulazione del fondo

1. Il fondo di ciascun intervento è costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base di gara, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione (e comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione), da riconoscere per le attività indicate dalla legge.

Art. 6

Esclusione dalla disciplina di costituzione del fondo

1. Non incrementano il fondo per incentivare le funzioni tecniche:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori in amministrazione diretta;
- c) i lavori di importo inferiore ad euro 100.000,00;
- d) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore ad euro 100.000,00;
- e) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termine dell'art. 17.

Art. 7

Suddivisione in lotti

1. In caso di appalti divisi per lotti, la disciplina del presente regolamento si applica in relazione a ciascun lotto che sia qualificato come "funzionale" (art. 3, lett. qq), ovvero "prestazionale" (art. 3, lett. gggggg).

Art. 8

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrali di committenza, alle stesse è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25 % di quanto previsto per le singole acquisizioni dal presente regolamento.

2. La quota è assegnata su richiesta della Centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 37 del Codice.
3. La quota assegnata alla Centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'ente le cui funzioni sono trasferite alla stessa Centrale.

CAPO II

Fondo per lavori

Art. 9

Presupposto per l'attribuzione dell'incentivo

1. Presupposto per la destinazione al fondo e successiva attribuzione dell'incentivo è l'inserimento dell'intervento nel programma annuale dei lavori pubblici.
3. L'incentivo è previsto anche per le opere dichiarate urgenti ai sensi dell'art. 163 del Codice dei contratti.

Art. 10

Graduazione del fondo incentivante

1. Ai fini della graduazione del fondo per i lavori viene fatto riferimento, per un verso alla distinzione operata dal Codice tra "lavori a rete" e "lavori puntuali", e per altro, all'importo a base di gara.
2. La percentuale massima stabilita dal D.Lgs. 50/2016 è così graduata in ragione della complessità dell'opera o del lavoro da realizzare:

Opere puntuali e a rete

da euro 100.000,00 a euro 1.000.000,00	percentuale del 1,50%
da euro 1.000.001,00 a soglia comunitaria	percentuale del 1,25%
importo superiore alla soglia comunitaria	percentuale del 0,75%

3. Alimentano il fondo, inoltre, i seguenti interventi:

- a) interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti sia a rete che puntuali, di riqualificazione urbana con importi da euro 100.000,00 ad euro 1.000.000,00: percentuale del 1,25%;
- b) interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti sia a rete che puntuali, di riqualificazione urbana con importi superiori a euro 1.000.000,00: percentuale del 0,75%.

Art. 11

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 106, comma 1, del Codice contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilità per il corrispondente progetto, sempre che comportino opere aggiuntive e uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base d'asta. L'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto a quelle originarie a base d'asta. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante.
2. Non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori o omissioni del progetto esecutivo quali definite dall'art. 106 del Codice.

Art. 12

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

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

LAVORI ED OPERE			
1. ATTIVITA' GENERALE	2. QUOTA	3. ATTIVITA SPECIFICA	4. %
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI	5	FUNZIONI TECNICHE PER LE ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	5
FASE GARA	15	PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO ATTI DI GARA (BANDO-DISCIPLINARE – LETTERA DI INVITO – PRESELEZIONE)	15
FASE ESECUTIVA	55	DIREZIONE LAVORI (EVENTUALMENTE DIRETTORE OPERATIVO)	25
		COORDINATORE SICUREZZA IN FASE ESECUTIVA	15
		COLLAUDO STATICO	5
		COLLAUDO IMPIANTISTICO	5
		COLLAUDO TECNICO AMMINISTRATIVO (o CRE)	5
RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO	25	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	10
		VERIFICA PROGETTO ESECUTIVO	10
		COMUNICAZIONI	5

		OSSERVATORIO – BDAP- CIG – CUP – CPI – MEPA (CON SPECIFICA PROFILAZIONE)	
TOTALE	100		100

CAPO III

Fondo per acquisizione di servizi e forniture

Art. 13

Presupposto per l'attribuzione dell'incentivo

1. Presupposto per la destinazione al fondo e successiva attribuzione dell'incentivo è l'inserimento dell'intervento nel programma biennale di forniture e servizi.

Art. 14

Criteri per la costituzione e ripartizione del fondo per servizi e forniture

1. Ai sensi di quanto previsto e dal comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. viene costituito un fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche relative a servizi e forniture, costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo dei servizi e forniture posto a base di gara, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione (comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione).

Art. 15

Condizioni per l'attribuzione dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivo tutti i servizi e le forniture il cui importo a base di gara sia inferiore alla soglia comunitaria. In ogni caso, a termini dell'art. 113, c. 2, ai fini dell'incentivo per servizi e forniture, deve essere stato nominato il direttore dell'esecuzione.
2. Presupposto per il riconoscimento dell'incentivo, oltre alle condizioni sopra indicate, è la previsione delle acquisizioni nei documenti di programmazione dell'amministrazione.

Art. 16

Graduazione del fondo incentivante

1. La graduazione della percentuale da destinare al fondo viene stabilita in relazione all'importo a base d'asta dell'appalto.
2. La percentuale massima stabilita dal D.Lgs. n. 50/2016 è così graduata in ragione dell'importo dei servizi e delle forniture da acquisire:

- a) da euro 100.000,00 ad euro 1.000.000,00: 1,25%;
b) da euro 1.000.001,00 a euro 5.000.000,00: 1,00%;
c) da euro 5.000.001,00 0,50%

Art. 17

Modalità di definizione del fondo incentivante

1. L'incentivo per funzioni tecniche relativo alle forniture e ai servizi, corrispondente alle percentuali, di cui all'art. 16, applicate agli importi delle forniture e servizi posti a base di appalto, iva esclusa, è quantificato in fase di progettazione ed inserito nel quadro economico del costo preventivato; esso comprende anche gli oneri riflessi a carico dell'Ente ed il contributo IRAP e confluisce nel fondo di cui all'art. 1 del presente regolamento.

Art. 18

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

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

SERVIZI E FORNITURE			
1. ATTIVITA' GENERALE	2. QUOTA	3. ATTIVITA SPECIFICA	4. % REL.
FASE GARA	25	PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO ATTI DI GARA (CAPITOLATO SPECIALE E CRITERI DI AGGIUDICAZIONE)	20
		PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO ATTI DI GARA (BANDO-DISCIPLINARE – LETTERA DI INVITO – PRESELEZIONE) ACQUISTO MEPA (O EQUIVALENTI)	5
FASE ESECUTIVA	45	DIREZIONE ESECUTIVA DEL CONTRATTO	35
		VERIFICA CONFORMITA'	10

RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO	30	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	25
		COMUNICAZIONI OSSERVATORIO – BDAP – CIG – MEPA (CON SPECIFICA PROFILAZIONE)	5
TOTALE	100		100

CAPO IV

Norme comuni

Art. 19

Esclusione del personale dirigenziale dalla ripartizione dell'incentivo

1. Ai sensi dell'art. 113, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs. n. 50/2016 è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.
2. Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia; ove invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 35% dell'aliquota prevista per la funzione.

Art. 20

Disciplina delle attività svolte in forma "mista"

1. In caso di attività svolte da personale interno ed esterno all'ente, la percentuale del compenso per i dipendenti interni è calcolata su base "teorica", quindi tenendo conto anche dell'apporto della figura esterna con la quota teoricamente a questa spettante. La restante quota è attribuita al personale interno tenendo comunque conto di eventuali correttivi a vantaggio di queste figure per maggiori attività, come accertate dal RUP d'intesa con il Dirigente/Responsabile del settore.

Art. 21

Violazione degli obblighi di legge o di regolamento

1. I responsabili delle funzioni incentivate che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Art. 22

Criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 106, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 106, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna ed esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 23

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è investito;
 - della completezza della funzione svolta;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - delle attività relazionali intercorse tra i soggetti facenti parte della struttura con il fine di assicurare la celerità e l'efficienza delle varie fasi del processo.
2. Gli elementi che incidono sulla valutazione da parte del Responsabile ai fini dell'attribuzione della misura dell'incentivo, contengono adeguate motivazioni.
 3. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso al Sindaco e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 24

Funzioni articolate e singole

1. Qualora una funzione venga svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, ecc.), compete alla figura principale attestare il ruolo e il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla funzione, e indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure richieste per l'attività specifica, la totalità della quota viene corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 25

Sostituzione di un dipendente addetto alla struttura

1. Nella circostanza motivata di sostituzione di un dipendente addetto alla struttura, il subentrante acquisisce il diritto all'incentivo in proporzione all'attività svolta come attestato dalla figura di riferimento ovvero dal dirigente o responsabile del servizio.

Art. 26

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente competente, su proposta del Responsabile unico del Procedimento, previa presentazione delle schede riferite alle funzioni svolte, al Servizio Personale per gli adempimenti di natura retributiva e per quelli stabiliti dalla contrattazione decentrata integrativa.
2. L'incentivo viene corrisposto per le attività effettivamente svolte e quindi anche in caso di mancata realizzazione del lavoro o di mancata acquisizione del servizio/fornitura per motivi non imputabili al personale destinatario dell'incentivo.

3. Il dirigente/responsabile del servizio, previa verifica delle funzioni svolte dai singoli partecipanti alla struttura, liquida le percentuali corrispondenti alle attività già svolte in seguito all'approvazione della determina di aggiudicazione o, qualora non si arrivi all'approvazione dell'aggiudicazione, della determina a contrarre, o, se mancante, in seguito alla pubblicazione del bando o della lettera invito.

5. Per quanto riguarda le ulteriori attività da realizzare (D.L., collaudi, funzione del RUP relativa alla fase dell'esecuzione, ecc.) le stesse saranno liquidate successivamente alla redazione e approvazione dello stato finale e dei collaudi, ovvero della verifica di conformità

6. Ai fini della liquidazione, il Dirigente/Responsabile, predispone una scheda per ciascun dipendente addetto alle singole funzioni, contenente almeno:

- tipo di attività da svolgere;
- percentuale realizzata;
- tempi previsti e tempi effettivi;
- tempistica dell'invio dei risultati dell'attività svolta ai fini dell'attuazione delle fasi successive.

Art. 27

Conclusioni di singole operazioni

1. Le prestazioni sono da considerarsi rese:

- a) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
- b) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
- c) per le procedure di bando, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione;
- d) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
- e) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
- f) per il collaudo statico, con l'emissione del certificato; per le verifiche di conformità con l'emissione della certificazione di regolare esecuzione;
- g) per il collaudo, con l'emissione del certificato di collaudo finale.

Art. 28

Liquidazione - limiti

1. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, relativi ad incarichi eseguiti non possono superare l'importo del 50% del

trattamento economico complessivo annuo lordo. Per trattamento annuo lordo si intende il trattamento fondamentale e il trattamento accessorio di qualunque natura, fissa e variabile, escluso quello derivante dagli incentivi medesimi.

2. Qualora gli incentivi calcolati sulla base del presente articolo eccedano il limite di cui al comma precedente le relative eccedenze non potranno essere corrisposte negli anni successivi e costituiscono economie per l'amministrazione.

3. Gli incentivi annualmente liquidati dai dirigenti saranno pagati nel mese di gennaio dell'anno successivo la liquidazione, previa verifica del rispetto del principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art.1, c.557 e 557-quater, della L.296/2006. Qualora con le liquidazioni proposte si ecceda il limite previsto dalle vigenti normative, i pagamenti saranno proporzionalmente ridotti per consentire il rispetto dei limiti.

Art. 29

Informazione e confronto

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

CAPO V

Disposizioni transitorie e finali

Art. 30

Campo di applicazione e disciplina transitoria

1. Il presente Regolamento si applica:

- ai progetti di opere e lavori pubblici ricompresi nel Piano Annuale delle Opere Pubbliche e negli strumenti di programmazione degli anni 2018 e seguenti, nonché a quelli precedenti all'anno 2018, il cui bando sia stato pubblicato successivamente al 1 gennaio 2018 purché nel quadro economico del lavoro sia stata quantificata la quota dell'incentivo per funzioni tecniche;

- alle attività riferite all'acquisizione di beni e di servizi, ricompresi nel Programma biennale di acquisizione di beni e servizi e negli strumenti di programmazione degli anni 2018 e seguenti, il cui bando sia stato pubblicato successivamente al 1 gennaio 2018 purché nel quadro economico del servizio/fornitura sia stata quantificata la quota dell'incentivo per funzioni tecniche.

2. E' esclusa in ogni caso l'applicabilità del Regolamento per le attività connesse a contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del Codice.

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