

Prot. n. 71115

Lugo, 12/12/2018

Al Revisore dei Conti del Comune di Russi
LL. SS.

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI RUSSI TRIENNIO NORMATIVO 2018-2020 - ANNUALITA' ECONOMICA 2018. Richiesta certificazione

Ai sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui si chiede la certificazione.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/7/2012 della Ragioneria Generale dello Stato e s.m.i.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	La preintesa al CCDI 2018 del Comune di Russi è stata sottoscritta il 10/12/2018. (Allegato 1) Il CCDI è stato definitivamente firmato il 27/12/2018
Periodo temporale di vigenza	Triennio normativo 2018/2020 – Annualità economica 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) <i>Contrattazione generale istituti del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 - triennio normativo 2018-2020</i> b) <i>Contrattazione specifica istituti anno 2018</i> c) <i>Contrattazione specifica istituti a valere dal 2019</i> d) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2018</i>
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Certificazione del Revisore Unico acquisita in data 19/12/2018.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Il Revisore Unico non ha formulato rilievi.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Il Piano della performance del Comune di Russi per l'anno 2018 è stato approvato con delibera della Giunta n. 69 in data 15/05/2018.</i></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? <i>Si. Con delibera di G.C. n. 7 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020</i></p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Nel sito internet del Comune di Russi alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</i></p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 24/04/2018 ha validato la relazione sulla performance del Comune di Russi</i></p>	

Eventuali osservazioni

Gli indirizzi per la contrattazione integrativa 2018 sono stati formulati con la delibera della Giunta del Comune di Russi n. 160 del 06/11/2018.

Questi in sintesi gli indirizzi formulati:

1. **stipulare nuovi contratti decentrati integrativi coerentemente alle disposizioni di cui all'art.23, co.2 del D.Lgs 75/2017, del Dlgs n.74/2017 e con il nuovo CCNL del 21.5.2017.**
2. **proseguire nel percorso concordato con le OO.SS. per un utilizzo equilibrato delle risorse quantificate nel fondo;**
3. **confermare i criteri stabiliti gli scorsi anni per l'incentivazione del personale con le risorse provenienti da economie da piani di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011.** Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.

50% dell'effettivo risparmio realizzato a far tempo dal 2018. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.

4. valenza triennale dei nuovi CDI (art.8 del ccnl 21.5.2018)

I contratti collettivi avranno valenza triennale (**dal 01/01/2018 al 31/12/2020**) e si riferiranno a tutte le materie di cui all'art.7, co.4 del ccnl 21.5.2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, saranno negoziati con cadenza annuale.

Il Contratto si applica secondo il seguente schema:

-**Sezione economica:** dall'1/01/2018 al 31/12/2018;

-**Sezione normativa** – parte generale – (triennio 2018-2020)

-**Sezione normativa** -1^parte (istituti anno 2018);

-**Sezione normativa** -2^parte (istituti a valere dal 2019).

5. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:

Dall'anno 2019, all'interno della performance organizzativa andranno ricondotte le attività in precedenza riconosciute tramite i c.d. "progetti speciali", per garantirne la valorizzazione, con le modalità consentite dal CCNL.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020

SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)

Art. 1 – Campo di applicazione, durata e raccordo con la normativa vigente

L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), la durata ed il raccordo con la normativa vigente. Riporta inoltre le procedure da seguirsi per l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Art. 2 - Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

L'articolo dispone la costituzione annuale del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

L'articolo individua i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo individua i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (40%) (art. 68 co. 2 lettera a), CCNL 21/05/2018) ed individuale (60%) (art. 68 co. 2 lettera b), CCNL 21/05/2018)

Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

L'articolo disciplina, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett.a) del CCNL 21/05/2018, la facoltà di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale - art. 69 ccnl 21/05/2018

L'articolo disciplina le modalità di calcolo del differenziale del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018: viene individuata la percentuale (non più del 6% di tutti i dipendenti) cui è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale.

Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

L'articolo individua i criteri di correlazione, a partire dall'anno 2019, dei premi con altri incentivi/compensi in attuazione dell'art. 18 c, 1 lb e h CCNL 21/05/2018

Art. 8 - Criteri per l'erogazione delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011)

L'articolo individua i criteri generali per l'erogazione delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011)

SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE (ISTITUTI ANNO 2018)

Art. 10 - Riparto risorse destinate alle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo, rischio, maneggio valori, disagio e specifiche responsabilità

L'articolo individua le risorse destinate per l'anno 2018 agli istituti previsti dal contratto

Art. 10 – Progetti speciali

L'articolo individua, per ogni progetto speciale, i criteri di incentivazione del personale che svolge attività aggiuntive ed individua le modalità di erogazione di tali incentivi.

Art. 11 - Economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2017 e certificati nell'anno 2018

L'articolo individua le risorse e definisce i criteri di riparto ai dipendenti delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2017 e certificati nell'anno 2018

SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019)

art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina la graduazione e la procedura di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018.

art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina la pesatura e le modalità di calcolo dell'Indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

1) disagiate;

2) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

3) implicanti il maneggio di valori.

art. 14 - Indennità di reperibilità, indennità di turno (artt. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina le modalità di applicazione dell'indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21/05/2018 e dell'indennità di turno art. 23 CCNL 21/05/2018;

art. 15 – Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della polizia (artt. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina le indennità spettanti al personale di Polizia quali indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018 e indennità di funzione art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Il CCDI 2018 del Comune di Russi prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE** i seguenti istituti contrattuali da finanziarsi con le risorse annualmente disponibili, a fianco dei quali sono riportati gli importi assegnati nel 2018:

1) Istituti con carattere di stabilità:

- a) progressioni economiche all'interno delle categorie. Per l'anno 2018 non sono previste risorse per questo istituto. La spesa complessiva destinata alle PEO è indicata Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 1**.
- b) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa, è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 2**
- c) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 3**
- d) indennità alle educatrici di asilo nido: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 4**
- e) maggiorazione dell'indennità al personale educativo: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 5**
- f) indennità di comparto: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 6**

2) Istituti con carattere di eventualità:

- a) Fondo per la produttività e i progetti speciali (art. 6 CCNL 31/3/1999, sistema di valutazione allegato alla relazione illustrativa al CCDI):
 - o produttività: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 26**)
 - o progetti speciali: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 20**)
 - o piani di razionalizzazione : (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 21**)
- b) Fondo per indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e maggiorazioni orarie:
 - a) indennità di turno: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22a**)
 - b) indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22b**)
 - c) indennità di reperibilità: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22c**)
 - d) indennità di rischio: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22d**)
 - e) indennità di maneggio valori: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22e**)In totale: Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22**.
- c) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. Sono previste risorse (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 23**)
- d) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa. Sono previste risorse (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 24**)

Detti importi sono al netto degli oneri e dell'IRAP.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Il sistema di valutazione in uso è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009. Detto sistema è stato approvato con delibera di Giunta n. 185 del 30/12/2010 integrato inoltre dagli artt. 4 e 6 del presente CCDI triennio normativo 2018/2020.

Se ne riporta uno stralcio all'allegato 2.

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Si precisa che gli istituti del contratto integrativo sono conformi ai principi di selettività delle progressioni economiche richieste dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009. Se ne riporta uno stralcio all'allegato 1.

Si precisa che per l'anno 2018 non sono state individuate nuove risorse per le progressioni economiche pertanto non saranno realizzate nuove progressioni economiche per l'anno in corso.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI 2018 sono descritti nel Piano della performance del Comune di Russi per l'anno 2018 che è stato approvato con delibera della Giunta n. 69 in data 15/05/2018 ed è disponibile nel sito web dell'ente.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Si precisa inoltre che l'erogazione degli incentivi di progettazione previsti dall'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 relativi a progetti approvati prima del 19/06/2014 viene effettuata ai sensi del regolamento approvato con delibera della Giunta, n. 208 del 30/12/2010 pubblicato in allegato alla relazione illustrativa 2014, mentre per quelli relativi a progetti approvati successivamente a detta data e fino al 18/4/2016 si applica il regolamento che si riporta nell'allegato 3, approvato con la delibera della Giunta n.154 del 27/10/2015. Per i progetti approvati dal 19/04/2016 gli incentivi saranno stabiliti dal regolamento attuativo dell'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 in corso di predisposizione.

Si precisa infine che la disciplina dei criteri applicativi degli istituti che il D. Lgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013 è contenuta nell'allegato 4.

Si resta in attesa della certificazione richiesta dall'art. 40 comma 3- sexies del D. Lgs 165/2001 il cui schema è riportato nell'allegato 5 e si porgono distinti saluti

IL DIRIGENTE
f.to (Dott.ssa Francesca Cavallucci)

COMUNE DI RUSSI

Ipotesi di

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI RUSSI PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020 - ANNUALITA' ECONOMICA 2018

Il giorno ___ del mese di _____ dell'anno 2018, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Russi, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Paolo Cantagalli) _____

R.S.U. nelle persone di:

Baroni Giancarlo (CISL FP) _____

Dall'Oso Claudio (FP CGIL) _____

Foschini Guido (UIL FPL) _____

Ghinassi Andrea (FP CGIL) _____

Valentini Daniele (CISL FP) _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Alberto Mazzoni (FP CGIL) _____

Patrizia Alvisi (UIL FPL) _____

Roberto Baroncelli (CISL FP) _____

CSA Regioni e Autonomie Locali (ASSENTE)

sottoscrivono la allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio normativo 2018/2020 - annualità economica 2018 nel seguente testo:

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020	3
SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE..	3
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	4
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	4
ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997..	5
ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018.....	6
ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	7
ART. 8 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011).....	8
SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE (ISTITUTI ANNO 2018)	9
ART. 9 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	9
ART. 10 - PROGETTI SPECIALI.....	9
ART. 11 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018.....	11
SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019)	12
ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018).....	12
ART. 13 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018).....	13
ART. 14 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018).....	15
ART. 15 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018).....	17
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE	19

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020

SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti e si applica secondo il seguente schema:
 - Sezione economica:** dall'1/01/2018 al 31/12/2018;
 - Sezione normativa** – parte generale – (triennio 2018-2020)
 - Sezione normativa** -1^parte (istituti anno 2018);
 - Sezione normativa** -2^parte (istituti a valere dal 2019).In relazione all'ammontare del Fondo annuale, gli Accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono modificare le disposizioni del presente Contratto.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle

risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 2:
 - a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater* del medesimo CCNL;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale
 - c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste dal regolamento sulle PEO parte del nuovo CDI.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:
 - dipendenti di categoria A e B con peso 130;
 - dipendenti di categoria C con peso 140;
 - dipendenti di categoria D con peso 150.

All'interno della performance organizzativa andranno ricondotte le attività in precedenza riconosciute tramite i c.d. "progetti speciali".

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance è pari al 30% per quanto riguarda la performance organizzativa, il restante 70% è destinato alla performance individuale.

5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area, CdR...) della presenza e del parametro di categoria.

- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base delle presenze, del parametro di categoria e del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.

6. Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.
7. La valutazione compete al responsabile della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il responsabile esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. L'Ente individua mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 25% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Si stabilisce che l'importo individuale sia compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità). I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del dirigente. Il restante 75% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018

1. A non più del 6% di tutti i dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. A tal fine, dalle risorse dedicate alla performance individuale, viene calcolato ed accantonato il budget corrispondente.
2. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) per definire il numero totale dei premi da attribuire si procede a calcolare il 6% del personale, arrotondato all'unità superiore.
 - b) negli enti senza dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione e fino al numero totale dei premi da attribuire (6% di tutti i dipendenti);
negli enti con la dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in graduatorie per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione; il numero massimo dei premi da attribuire viene suddiviso proporzionalmente al numero dei dipendenti inseriti nelle suddette graduatorie e fino ad esaurimento del numero totale dei premi da attribuire (6% di tutti i dipendenti);
 - c) a parità di valutazione si attribuisce il differenziale del premio individuale al dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente che non abbia usufruito del differenziale in precedenza o chi non lo ha percepito da più tempo, in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente con la categoria e/o posizione economica inferiore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.
4. Le parti concordano di valutare congiuntamente l'esito della prima applicazione di quanto qui stabilito

MODALITA' DI CALCOLO DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 CCNL)

Il calcolo relativo alla maggiorazione del premio individuale viene effettuato nel seguente modo:

IP: Importo produttività come da consuntivo.

PPO: Premio correlato alla performance organizzativa = 30% Importo produttività (IP)

PPI: Premio correlato alla performance individuale = 70% Importo produttività (IP)

MEDIA: Calcolo media procapite per anno uomo del premio correlato alla performance individuale (PPI)

DIFFERENZIALE: Calcolo 30% sulla media procapite (MEDIA)

NUM. PREMIATI: 6% sul totale del numero dei dipendenti (anno uomo) arrotondato per eccesso

IMPORTO PREMIO TOTALE (IPT): NUM. PREMIATI x DIFFERENZIALE

RICALCOLO PPI dopo accantonamento IPT (da ripartire a tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione) = PPI - IMPORTO PREMIO TOTALE

INDIVIDUAZIONE DEI MIGLIORI: si procede alla creazione di una graduatoria per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione

IMPORTO PER I MIGLIORI I migliori riceveranno il differenziale, in aggiunta all'importo calcolato in base al sistema.

ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI

1. Premesso che, ai sensi dell'art. 68 co.2 del CCNL 21/05/2018 si prevede che l'utilizzo delle risorse del fondo sia destinato alle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) dello stesso articolo.
2. Il principio di correlazione tra incentivi/compensi si applica anche al premio di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa.

Criteri correlazione dei premi

3. A partire dall'anno 2019 viene introdotto il seguente sistema sperimentale di correlazione.
4. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, si quantifica il tetto – come somma delle forme di incentivazione/compensi sotto specificati – superato il quale il premio della performance complessivo viene progressivamente ridotto. Concretamente: si individua una franchigia di 2.000€, oltre i 2.000€ abbattimento dell'importo della produttività/indennità di risultato di un importo pari al 15% dell'eccedenza dell'incentivo, fino ad un massimo del 50% della produttività/indennità di risultato.

ESEMPIO 1		
-somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
IMPORTO PRODUTTIVITA'		€ 1.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDEENZA		€ 3000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEENZA da ridurre su produttività		€ 450,00
IMPORTO PRODUTTIVITA' ridotto al massimo del 50%		€ 550,00

ESEMPIO 2		
somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
INDENNITA' DI RISULTATO		€ 3.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDEENZA		€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEENZA da ridurre su risultato		€ 450,00
IMPORTO INDENNITA' DI RISULTATO ridotto al massimo del 50%		€ 2.550,00

5. Per altri incentivi/compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio ex legge 326/2003; recupero evasione tributi. **Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti.** Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, **sono redistribuite tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.**

ART. 8 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)

1. Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.
2. La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente. In sintesi detto articolo dispone che almeno il 10% del personale più meritevole abbia un incentivo di produttività finanziato con economie da risparmi ex art.16 D.L. 98/2011 più elevato tra il 10% e il 30% rispetto alla produttività media. Qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione dell'Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative e se il bilancio dell'ente lo consente, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato a far tempo dal 2018. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.

SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE

(ISTITUTI ANNO 2018)

ART. 9 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Le parti concordano di destinare nel 2018 agli istituti del presente articolo, disciplinati con l'accordo sindacale del 31/5/2013 e del CCDI del 29/11/2013 e del CCDI del 16/12/2016 le risorse individuate e ripartite nel dettaglio nella sezione economica (Utilizzo parte variabile) del presente contratto tra:

- a) indennità di turno (Utilizzo parte variabile - Codice 22a);
- b) indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo (Utilizzo parte variabile - Codice 22b);
- c) indennità di reperibilità (Utilizzo parte variabile - Codice 22c);
- d) indennità di rischio (Utilizzo parte variabile - Codice 22d);
- e) indennità di maneggio valori (Utilizzo parte variabile - Codice 22e);
- f) indennità di disagio (Utilizzo parte variabile - Codice 23);
- g) indennità per specifiche responsabilità (codice 24): alla graduazione delle indennità provvede il Segretario Generale sentito il Comitato di Direzione.

ART. 10 - PROGETTI SPECIALI

PROGETTI DA CONTO TERZI

Si applicano i principi indicati nella Sezione normativa - parte generale art. 5.

ALTRI PROGETTI

ART.10.1 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE DEGLI ALLARMI DEGLI EDIFICI COMUNALI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale addetto alla gestione degli impianti di allarme degli edifici comunali, comportanti interventi improvvisi anche in orari notturni o festivi, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale impegnato a garantire la corretta gestione degli impianti di allarme degli edifici comunali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Capo Area Lavori Pubblici e Patrimonio produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

3. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica (**Utilizzo parte variabile – Codice 20a**) del presente contratto.

ART. 10.2 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLE MANIFESTAZIONI IN GIORNATE DOMENICALI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale impegnato nelle manifestazioni che si svolgono in giornate domenicali saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale appartenente alle diverse strutture dell'ente impegnato nelle manifestazioni che si svolgono nelle giornate domenicali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo e sarà pari a € 25,00 a intervento. Nel caso le risorse assegnate al progetto fossero insufficienti, dette risorse saranno ripartite in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Segretario Generale produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

3. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica (**Utilizzo parte variabile – Codice 20b**) del presente contratto.

ART. 10.3 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PROGETTO SPECIALE "FIRA"

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale impegnato nel progetto speciale Fiera dei sette dolori (Fira), escluso il personale della polizia municipale che sarà incentivato a parte, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale impegnato al di fuori della normale attività di lavoro;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dai rispettivi valutatori, sentito il Responsabile del progetto. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato, in proporzione al tempo dedicato al progetto stesso al di fuori del normale orario di lavoro, calcolato come segue:
 - 1) il 20% del budget assegnato sarà destinato alla fase della progettazione della fiera e sarà ripartito tra i dipendenti coinvolti, in relazione all'apporto fornito dai singoli;
 - 2) l'80% del budget sarà ripartito tra tutti i partecipanti alla fase attuativa in relazione al numero delle ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzato, effettuato dal 26/8/2013 al 29/9/2013 con i seguenti importi differenziati per tipologia di orario:
 - orario diurno (dalle 7,00 alle 20,00) = € 5,00 all'ora;
 - orario notturno (dalle 20,01 alle 24,00) = € 7,00 all'ora;
 - orario festivo diurno (dalle 7,00 alle 20,00) = € 7,00 all'ora;
 - orario festivo notturno (dalle 20,01 alle 24,00) = € 8,00 all'ora;
 - orario disagiato (dalle 0,01 alle 6,59) di qualsiasi giorno = € 9,00 all'ora.

2. Qualora il budget assegnato sia insufficiente, gli importi orari saranno proporzionalmente ridotti.

3. Lo scostamento in eccesso fra le ore preventivamente autorizzate e quelle effettivamente svolte dovrà essere certificato dal responsabile del servizio di ogni singolo dipendente e comunicato dallo stesso in tempo reale al coordinatore del progetto (anche verbalmente o tramite posta elettronica).

4. Ai fini della quantificazione del compenso il lunedì dei sette dolori viene considerato festivo.

5. L'importo massimo individuale del compenso è fissato in € 750,00.
6. Le economie del progetto andranno ad incrementare il fondo per la produttività.
7. Il coordinatore del progetto utilizzerà il personale che si renderà disponibile, quando possibile per un analogo numero di ore.
8. A fine gestione il coordinatore del progetto produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale ai fini della liquidazione del compenso ai partecipanti al progetto.
9. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica **(Utilizzo parte variabile – Codice 20c)** del presente contratto.

ART. 10.4 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale della polizia municipale (ovvero quelle svolgentesi al di fuori dei turni ordinari previsti dall'allegato A alla delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 1179 del 21/6/2004) saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo dell'area di vigilanza addetto all'Area Polizia Municipale appartenente alle categorie C e D;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo area. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero dei servizi esterni notturni, festivi e notturni festivi effettuati. Ogni servizio avrà punteggio 1. Nel periodo della "Fira" indicativamente tra il 6 e il 24 settembre ogni servizio notturno o festivo o festivo notturno avrà punteggio 1, mentre le giornate che supereranno le 10 ore di servizio avranno punteggio 2 e le giornate che supereranno le 13 ore avranno punteggio 3. I servizi notturni che termineranno oltre alle ore 3,00 avranno punteggio 2. € 150,00 saranno destinate al vigile che svolge attività aggiuntive al di fuori del normale orario di lavoro per l'organizzazione del mercato nell'ambito della "Fira";
- d) i servizi impegneranno gli addetti, escluso il comandante, per 250 servizi;
- e) in caso di assenza di uno o più agenti per più di 60 giorni consecutivi, si dovrà valutare eventualmente la diminuzione del numero complessivo dei servizi, con un'apposita riunione. Conseguentemente si decurteranno in proporzione le risorse destinate all'incentivazione del progetto speciale. Analoga decurtazione proporzionale si effettuerà qualora sia ridotto il numero dei servizi previsti.

2. A fine gestione il Comandante una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale al fine di rappresentare i risultati raggiunti ed individuare i beneficiari dell'incentivazione.

3. Le risorse assegnate al progetto **(comprehensive di € 150,00 per l'organizzazione del mercato della "Fira")** rientrano nell'importo individuato nella sezione economica **(Utilizzo parte variabile – Codice 20d)** del presente contratto.

ART. 11 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018

1. Non vi sono economie da piani di realizzazione relative all'anno 2017 utilizzabili per l'anno 2018.

SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019)

ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una **indennità di importo non superiore a € 3.000** annui lordi.
2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1:

TABELLA 1

Max punti 18		Max punti 39		Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali		Complessità funzioni assegnate	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		Firma atti a rilevanza esterna	Grado di complessità	Grado di complessità	
<i>da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	<i>(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)</i>	<i>(sì/ no: in base alla delega)</i>	<i>Bassa/ Media/ Alta</i>	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 14	Max punti 25	Max punti 43	Max punti 100

Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.

3. Nel Fondo 2018 delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto per l'anno in corso. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

La parte pubblica si impegna a comunicare al lavoratore, alle OOSS e RSU gli atti di delega contestualmente all'approvazione e a sottoporre, previamente alla parte sindacale le modifiche organizzative da cui, in applicazione dei suddetti criteri, discendono aumenti significativi del trattamento accessorio con riferimento agli importi destinati alle particolari responsabilità rispetto agli anni precedenti.

In ogni caso le parti si incontrano entro il 30 giugno di ogni anno per verificare l'utilizzo del suddetto istituto, il cui finanziamento è comunque oggetto di contrattazione.

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
 - a. I dirigenti individuano i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b. La Delegazione trattante verifica assieme ai dirigenti la coerenza delle proposte con le

regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alla RSU (entro 15 febbraio di ogni anno)

c. I dirigenti attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.

5. Un'indennità fino a un massimo di €350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

ART. 13 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" 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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro (TABELLA1)

1) Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 2)

c) indice di rischio alto (peso causale 4)

d) indice di rischio molto alto (peso causale 5)

2) Pesatura del maneggio valori in base agli importi:

a) da 3.000 a 103.000 (peso causale 1)

b) da 103.000 a 206.000 (peso causale 2)

c) oltre 206.000 (peso causale 3)

3) Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

b) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività eventualmente anche in orari notturni (peso causale 1);

c) Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari (in caso numero interventi annui ≥ 10 : peso causale 1, se inferiori a 10 si applicano le fasce da M01 – M09)

Attività extra calendario scolastico: al personale docente delle scuole dell'infanzia ed al personale educativo degli asili nido per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane si considera un peso causale pari a 6.

TABELLA1

Il mese per il disagio verrà conteggiato di 26 giorni per tutti come per la liquidazione degli stipendi, verranno detratti i mesi non lavorati per aspettativa e cessazione del rapporto, il rischio ed il maneggio valori verranno conteggiati in base all'effettiva presenza.

1) Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	0	2	4	5

2) Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Importi maneggiati (da 3.000 a 103.000)	Importi maneggiati (da 103.000 a 206.000)	Importi maneggiati (oltre 206.000)
Pesatura	0	1	2	3

3) Disagio		Disagio tipo a)		Disagio tipo b)		Disagio tipo c)		Disagio tipo d)	
Pesatura		0		1		1		6	
Disagio interventi annui ≥ 10	Disagio n.1 intervento	Disagio n.2 interventi	Disagio n.3 interventi	Disagio n.4 interventi	Disagio n.5 interventi	Disagio n.6 interventi	Disagio n.7 interventi	Disagio n.8 interventi	Disagio n.9 interventi
1	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09
Disagio n.10 intervento	Disagio n.11 intervento	Disagio n.12 interventi	Disagio n.13 interventi	Disagio n.14 interventi	Disagio n.15 interventi	Disagio n.16 interventi	Disagio n.17 interventi		
M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17		

TABELLA 2

Peso delle causali	Fascia indennità giornaliera per tutto l'anno	Fascia indennità giornaliera per il mese relativo al maggior numero di chiamate	Fascia indennità giornaliera per settimana di 5 gg
1	1		
2	1,50		
3	1,75		
4	2		
5	2,5		
6			10
M01		1,00	
M02		1,15	
M03		1,73	
M04		2,31	
M05		2,88	
M06		3,46	
M07		4,04	
M08		4,62	
M09		5,19	
M10		5,77	
M11		6,35	
M12		6,92	
M13		7,50	
M14		8,08	
M15		8,65	
M16		9,23	
M17		9,81	

Le parti si impegnano ad esaminare nel mese di gennaio 2019 l'impatto della nuova indennità di condizioni lavoro nonché a valutare eventuali tipologie di disagio al momento non inserite nel presente protocollo.

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

ART. 14 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'Amministrazione ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, avvierà preventivamente la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018, con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, al fine di valutare se elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. Per il solo anno 2018 si confermano i piani di reperibilità già definiti e la maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 4. Per l'anno 2019, entro il mese di gennaio verranno inviati alle OO.SS. ed RSU i piani di reperibilità che si intendono realizzare con il numero degli addetti coinvolti e le relative medie mensili.

TABELLA 4

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ART. 15 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018)

Indennità di servizio esterno

1. A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale di Polizia locale in categoria C e D che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL.
4. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:

ATTIVITA'	IMPORTO GIORNALIERO
ATTIVITA' CATEGORIA C	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	7,34 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno tra il 50% e il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	4 €

c) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 50% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €
ATTIVITA' CATEGORIA D	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno il 20% delle ore previste dal servizio giornaliero	3,24 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 20% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €

5. La definizione dell'indennità del personale inquadrato nella categoria D tiene conto del maggior onere di servizi interni connaturata ai compiti assegnati.
6. Le parti si riservano di modificare gli importo sopra indicati al termine del periodo sperimentale di 3 mesi.
7. La presente indennità viene definita con la finalità, condivisa dalle parti, di mantenere lo standard di servizi esterni definito per il 2018, da riportare conseguentemente nel caso di presenza di un numero minore o maggiore di istruttori direttivi e istruttori di vigilanza assunti alle dipendenze del Comune.

Indennità di funzione

- 1 A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. Le parti concordano di riconoscere al solo personale del Corpo di Polizia Municipale in categoria C e D con grado di Ispettore (ispettori non già titolari di posizione organizzativa) una indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo.

Max punti 18		Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado ricoperto	Contesto in cui è esercitata la responsabilità.	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati			Tipo di resp.. dimensione e caratteristiche socio/ambientali del presidio.	
<i>da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	<i>(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ispettore superiore • Ispettore capo • Assistente capo • Assistente • Agenti scelti • Agenti 	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100

3. Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.
4. Nel Fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

**CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018:
RIPARTO DELLE RISORSE**

SEZIONE ECONOMICA

COMUNE DI RUSSI - COSTITUZIONE FONDO 2018

NUM.	RIF.	PARTE FISSA	NOTE	DETTAGLI	IMPORTI
1		UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 CCNL 2016-2018)			180.880,67
	a	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-2005)		150.210,78	
	b	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		0,00	
	c	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.1) - Incremento dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	8.230,39	
	d	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.2) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	6.637,41	
	e	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.7) - Incremento dello 0,20% del monte salari anno 2001 per le alte professionalità		0,00	
	f	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, C.1) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003	1.408.998,00	7.044,99	
	g	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART.8, C.2) - Incremento dello 0,60% del monte salari anno 2005	1.459.517,00	8.757,10	
2		RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C. 2, CCNL 2000-01)			25.346,03
	a		2000/2016	25.346,03	
	b		2017	0,00	
9		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-2005 e N.1 CCNL 2008-09)-Incrementi PEO CCNL (2004-2009)			3.473,60
10		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	comparto+peo	-	0,00
11		DECURTAZIONE PERMANENTE FONDO (art.1, comma 456 legge n. 147/2013)			-21.481,12
c100		TOTALE PARTE FISSA DA CONFRONTARE CON FONDO 2016			188.219,18
		VOCI FUORI TETTO			
INC001		INCREMENTO FONDO 2017 PARTE FISSA DOPO DECURTAZIONE PER SUPERO FONDO 2016 A SEGUITO DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI DEL PERSONALE ASP CON DECORRENZA 1/1/2017			9.860,00
30		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - Incrementi PEO CCNL (2016-2018)			2.863,60
		TOTALE VOCI FUORI TETTO			12.723,60
		TOTALE PARTE FISSA FONDO 2018			200.942,78

NUM.	RIF.	PARTE VARIABILE	NOTE	DETTAGLI	IMPORTI
12		SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43 L.449/1997;ART. 15, C.1, LETT. D) CCNL 1998-2001 art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Comunicazione in data 26/29/2017 dal Responsabile U.T. di Russi per un importo complessivo di € 37.842	37.842,00		14.019,71
13		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15, C.1, LETT. K) CCNL 1998/2001			0,00
14		INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.441.007,85		17.292,09
15		NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONE CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			0,00
16		INCREMENTO FONDO ART. 17, c. 7 CCNL 1/4/1999 (ACCORDO SINDACALE DI AREA 29/4/2008)			0,00
18		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	produttività+altri incentivi	-	0,00
19		ALTRI IMPORTI PROVENIENTI DALL'ANNO PRECEDENTE (ART. 17, C. 5 CCNL 1998-2001)			0,00
C105		TOTALE PARTE VARIABILE DA CONFRONTARE CON IL FONDO 2016			31.311,80
		VOCI FUORI TETTO			
INC002		INCREMENTO FONDO 2017 PARTE VARIABILE DOPO DECURTAZIONE PER SUPERO FONDO 2016 A SEGUITO DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI DEL PERSONALE ASP CON DECORRENZA 1/1/2017			2.440,00
17		ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO (ART. 15, C.1 LETT. M CCNL 1998-2001)			13,36
20		RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART.16, COMMI 4 e 5, DL 98/2011)			0,00
21		SOMME "CONTO TERZI" PER ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE DALL'ENTE			0,00
		TOTALE VOCI FUORI TETTO			2.453,36
		TOTALE PARTE VARIABILE FONDO 2018			33.765,16

c100	TOTALE PARTE FISSA E VARIABILE DA CONFRONTARE CON FONDO 2016			219.530,98
	TOTALE FONDO 2016			207.568,93
c103	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERO FONDO 2016			-11.962,05
C100	TOTALE FONDO 2018 entro il limite			207.568,93
	TOTALE VOCI FUORI TETTO			15.176,96
C110	TOTALE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2018			222.745,89
C111	ONERI CARICO ENTE	26,46		58.938,56
C112	IRAP CARICO ENTE	8,50		18.933,40
C113	TOTALE COMPLESSIVO			300.617,85

COMUNE DI RUSSI - UTILIZZO FONDO 2018

NUM.	RIF.	PARTE FISSA	NOTE	DETTAGLI	IMPORTO
1		Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria. TOTALE FONDO PEO			72.950,00
	a	peo in essere all'1/1/2018 rapportate al periodo di lavoro		72.950,00	
	b	economie su peo al momento della costituzione del fondo per trasferimenti		-	
	c	nuove risorse		-	
2		B) Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,72 a tutto il personale dell'ex 8 ^a q.f. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa			774,72
3		C) Inquadramento vigili urbani alla ex 6 ^a q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009)	140,41	280,82	280,82
4		D) Indennità educatrici asilo nido (art. 31 - c. 7 CCNL 14/9/2000)			1.239,40
5		E) Maggiorazione indennità personale educativo (art. 6 CCNL secondo biennio 2000-2001)		-	681,84
6		F) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004) previsione			30.800,00
UF101		Totale Utilizzo Parte Fissa			106.726,78

COMUNE DI RUSSI - UTILIZZO FONDO 2018

NUM.	RIF.	PARTE VARIABILE	NOTE	DETTAGLI	IMPORTO
20		A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PROGETTI)			21.900,00
	a	ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE DEGLI ALLARMI DEGLI EDIFICI COMUNALI		1.000,00	
	b	ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLE MANIFESTAZIONI IN GIORNATE DOMENICALI		2.400,00	
	c	PROGETTO SPECIALE "Fira"		6.000,00	
	d	ATTIVITA' AGGIUNTIVE PERSONALE DI VIGILANZA		12.500,00	
21		A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PROGETTI ART. 16 D.L. 98/2011) 50% a tutti i dipendenti			0,00
	a	1) Riduzione costi derivanti dalla manutenzione del verde pubblico: €			
	b	2) Riduzione costi di pubblica illuminazione: €			
	c	3) Riduzione costi per impianti di riscaldamento: €			
22		B) Corrispondere per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo la vigente normativa contrattuale			25.300,00
	a	indennità di turno		11.200,00	
	b	orario notturno, festivo-notturno, festivo	(di cui 1.800 importo dovuto ma non liquidato)	6.700,00	
	c	Indennità reperibilità		3.400,00	
	d	indennità rischio		3.000,00	
	e	indennità maneggio valori		1.000,00	
23		C) Compensare le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate			500,00
24		D) Compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative in una misura non superiore a € 2.500,00	(di cui 1.500 Cuman Assistente sociale)		15.312,50
25		E) Incentivare le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999	(Si tratta di risorse aggiuntive riguardanti l'applicazione di speciali normative tramite apposito regolamento)		0,00
Totali utilizzo parte variabile					63.012,50
26		A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PRODUTTIVITA')			53.006,61
UV101		TOTALE			116.019,11
				Num. Dipendenti	Importo Unitario
27		Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Raz., Progetti Speciali, Ind. Resp.	€ 90.219,11	52,26	€ 1.726,35
28		Importo medio calcolato con produttività	€ 53.006,61	52,26	€ 1.014,29
29		Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Raz.	€ 53.006,61	52,26	€ 1.014,29
TOT201		DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	€ 106.726,78		
TOT202		DESTINAZIONI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	€ 116.019,11		

SISTEMA PER IL RICONOSCIMENTO DELLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RUSSI

DELIBERA DELLA GIUNTA N. 156 DEL 27/10/2015

1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/3/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria.

Questo istituto ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti. L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti nel tempo, apprezzati dalla valutazione delle prestazioni.

Nell'esperienza fatta dal Comune di Russi il peso di questi fattori varia a seconda del percorso economico oggetto di selezione, anche se quello determinante è la valutazione della prestazione nel suo trend storico.

Il sistema in questi pochi anni ha dimostrato la sua validità negli enti, consentendo di premiare le migliori competenze con l'assegnazione della progressione economica.

Il riconoscimento dello sviluppo delle competenze, quindi il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, tenuto conto dell'evoluzione normativa, deve essere effettuato seguendo prioritariamente due criteri:

- 4) riconoscimento del merito "sul campo", ossia di un avvenuto e continuativo miglioramento della prestazione lavorativa (non si misura il "saper fare" per il quale il riconoscimento è dato dalla base stipendiale erogata a fine mese, ma il "saper fare bene" relativamente al proprio contesto lavorativo");
- 5) attribuzione in modo selettivo tenuto conto della diversa combinazione dei fattori di seguito indicati.

2. Fondo per le progressioni orizzontali

Operativamente il fondo per le progressioni orizzontali è così costituito:

- a) Importo utilizzato su base annua per retribuire i dipendenti con progressione calcolato con le informazioni possedute al momento della costituzione del fondo dell'anno di riferimento;
- b) Eventuali spese per incrementi economici a seguito di applicazioni contrattuali per i dipendenti di cui alla lettera a);
- c) Importo ulteriori risorse assegnate al fondo per le progressioni;
- d) Totale fondo per progressioni orizzontali.

3. Assegnazione delle risorse

Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo ex art. 32, comma 2 del CCNL del 22/1/2004. Il fondo assegnato non può comunque consentire progressioni superiori al 30% dei dipendenti.

3.1. Procedura di assegnazione delle risorse

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dal Comitato di Direzione tra le strutture apicali dell'organigramma rette da Responsabili incaricati di posizione organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria. La redistribuzione dei residui nell'arco di vigenza del sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutte le strutture di massima dimensione in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Il Comitato di Direzione individua sistemi correttivi che nell'arco di più esercizi, in ipotesi il triennio, consentano di avvicinarsi ad una soglia percentuale analoga di progressioni di categoria, agendo sulla distribuzione dei resti e sulle risorse assegnate, per le quali si devono considerare anche le eventuali somme non utilizzate o assegnate in esubero negli anni precedenti. Eventuali quote residue andranno ad incrementare il fondo della retribuzione accessoria dell'anno successivo.

I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura dove hanno trascorso più tempo, ed in caso di parità nell'ultima. Per i dipendenti assegnati stabilmente a due

strutture di massima dimensione si usano analoghi criteri. In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide il Comitato di Direzione. Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture / gruppi indipendenti e non di massima dimensione sono raggruppate ed avranno un unico budget. Qualora i responsabili delle strutture di massima dimensione siano inquadrati nella categoria D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Segretario Generale.

All'interno delle strutture di massima dimensione si formano graduatorie degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle quattro categorie. Il responsabile della struttura di massima dimensione assegna le risorse alle categorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto.

Qualora nella struttura di massima dimensione siano inseriti altri valutatori, il responsabile acquisisce il loro parere prima di formalizzare la graduatoria dei destinatari delle progressioni.

Qualora dopo le distribuzioni avanzino resti, questi saranno distribuiti dal Comitato di Direzione.

4. Criteri per l'attribuzione del punteggio

Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum. Gli elementi del curriculum cui viene assegnato un punteggio utile ad un passaggio in una selezione non possono più essere valutati in quella successiva.

Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

4.1. Esperienza professionale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

Si considerano ai fini del curriculum i seguenti fattori:

a) Studi (punti 1. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione o abilitazione attinente al profilo posseduto punti 0,5.

b) Formazione (punti 2. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 4)

Si considerano soltanto i corsi di formazione / aggiornamento attinenti al profilo posseduto che il dipendente dimostri di essersi pagato da solo e senza contributi di pubbliche amministrazioni.

A detti corsi frequentati per almeno il 70% si attribuiscono i seguenti punteggi: da 30 a 50 ore = 0,2; da 51 a 75 ore = 0,4; da 76 a 100 ore = 0,6; oltre 100 ore = 0,8;

c) Esperienze professionali in mansioni del profilo (punti 6. Negli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D questo fattore non si considera)

Si considerano gli anni di anzianità nell'ultima posizione economica acquisita nella categoria per un massimo di 6 anni. A chi ha 6 anni di anzianità si assegnano 6 punti. Per periodi inferiori si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,0833. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera, comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza;

d) Docenze non retribuite in corsi di formazione (punti 1. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,1. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

4.2. Valutazione della prestazione individuale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la valutazione media della prestazione nel triennio precedente l'anno della selezione.

I punti assegnabili (max 10) sono così graduati:

PUNTI (COME DA SCHEDA VALUTAZIONE)	PUNTI ASSEGNATI
Fino a 240 punti	0
> 240 fino a 260	2
> 260 fino a 280	4
> 280 fino a 300	7
> 300 fino a 320	8
> 320 fino a 340	8,5
> 340 fino a 360	9
> 360 fino a 380	9,5
> 380 fino a 400	10

4.3 Valutazione del personale assente per lunghi periodi

Si prevedono i seguenti casi: assenza con prestazione lavorativa in un'altra struttura e assenza senza prestazione lavorativa. Nel primo caso (comando, distacco, ecc) e nel secondo caso (aspettative e congedi di tutti i generi) il Comitato di Direzione attribuirà all'interessato una valutazione pari alla media riscontrata nella posizione economica della categoria di appartenenza. I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale sono esclusi dalla selezione.

4.4 Uniformazione dei punteggi assegnati alla valutazione da valutatori diversi

Per i dipendenti provenienti da enti diversi da quello in cui si fa la selezione, prima di procedere all'assegnazione dei punteggi relativi alle valutazioni, il Servizio Personale procede all'uniformazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori su quelle del valutatore che nell'ente ha dato la valutazione massima più bassa. *Si applica la seguente proporzione per ciascun dipendente: voto ottenuto : voto massimo ottenuto nella struttura di appartenenza = X : voto massimo assegnato dal valutatore dell'ente che ha dato il voto massimo più basso. X = voto riproporzionato.* La stessa procedura si applica nel caso di personale trasferito all'ente mediante mobilità da altro ente.

5. Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue nelle categorie e nei diversi percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A – B – C - D				
CAT.	PASSAGGIO	FATTORI	VALUTAZ.	PESO
60A				
Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A (A2-A3-A4-A5)		Esperienza professionale	40	
Valutazione e della prestazione individuale				

B	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B	Valutazione della prestazione individuale	65	
		Esperienza professionale	35	
Totale				100
C	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie C	Valutazione della prestazione individuale	70	
		Esperienza professionale	30	
Totale				100
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	90	
		Esperienza professionale	10	
Totale			100	

6. Procedura di selezione

Alla selezione possono partecipare i lavoratori aventi almeno tre anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza.

La selezione, sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta dal Comitato di Direzione, che si avvarrà del supporto del Servizio Personale.

Il Comitato di Direzione nella sua prima riunione indetta per applicare questo istituto contrattuale distribuisce le risorse tra le strutture di massima dimensione / categorie. Successivamente procede alla selezione.

Una volta completata la selezione, la graduatoria provvisoria di categoria per struttura di massima dimensione o di ente viene pubblicata all'albo pretorio e nel sito web dell'ente, mentre le schede con i punteggi individuali vengono

consegnate ai singoli dipendenti. Entro 10 giorni i dipendenti potranno fare osservazioni al responsabile del procedimento ed integrare con nuova documentazione il curriculum posseduto.

Esaminata l'ulteriore documentazione il Comitato di Direzione procede a formulare la graduatoria definitiva per struttura di massima dimensione / di ente, che viene approvata dal Responsabile del Servizio Personale.

Una volta determinate le graduatorie per struttura dirigenziale / di massima dimensione / ente, verranno computati i passaggi in sequenza, fino ad esaurimento delle risorse assegnate.

I dipendenti che hanno ottenuto, partendo a ritroso dall'anno cui si riferisce la selezione, una valutazione superiore a 380 punti per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, precedono i colleghi nella graduatoria in caso di parità di punteggio. In caso di ulteriore parità in graduatoria prevale il dipendente in possesso della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.

La decorrenza delle progressioni è fissata dal primo gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.

Il provvedimento che approva i verbali del Comitato di Direzione, contenenti le graduatorie definitive della selezione è di competenza del Servizio Personale.

7. Norme finali

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2015. Pertanto per il primo anno vanno utilizzate le valutazioni del triennio 2012-2014.

Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Russi

DELIBERA DELLA GIUNTA N. 185 DEL 30/12/2010

.....

Allegato 3

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART. 1

Suddivisione delle risorse per premiare la performance individuale

Le risorse che il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) destina alla performance individuale dei dipendenti possono essere annualmente suddivise in due importi:

a) una quota minima del 70% è destinata all'incentivazione del personale, inserito nei centri di responsabilità dell'ente, a titolo di compensi di risultato collegati al merito e all'impegno anche individuale per l'attuazione degli obiettivi del PDO del PEG.

b) una quota massima del 30% può essere destinata a **progetti speciali anche intersettoriali** finalizzati a conseguire significativi miglioramenti quali – quantitativi dei servizi, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito degli obiettivi assegnati. Ciascun progetto speciale dispone liberamente in ordine alla individuazione dei beneficiari e alla ripartizione del budget.

ART. 2

Determinazione fondo per l'incentivazione della performance individuale da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

Il riferimento per l'attività aggiuntiva cui è destinata l'incentivazione è il centro di responsabilità, composto da uno o più centri di costo. A detto centro sono assegnati nell'ambito del PEG obiettivi, in particolare di miglioramento e sviluppo e risorse per realizzarli.

Ad ogni centro di responsabilità destinatario di obiettivi di miglioramento e sviluppo è assegnato un budget per l'incentivazione. In relazione agli obiettivi assegnati, il budget di un centro di responsabilità può essere suddiviso in sottogruppi, oppure più centri di responsabilità possono condividere un unico budget.

Per la costruzione di questo budget si tiene conto del numero e della categoria dei dipendenti. Il peso dei parametri di categoria è stato definito nella contrattazione integrativa di ente come segue:

7. dipendenti di categoria B con peso 130;
8. dipendenti di categoria C con peso 150;
9. dipendenti di categoria D con peso 170.

Se in corso d'anno un dipendente viene trasferito in un altro centro di responsabilità, la sua quota di incentivo viene inserita nel budget destinato al servizio dove proporzionalmente è rimasto più tempo. In questo caso, prima di effettuare la valutazione della prestazione, il valutatore acquisirà il parere degli altri responsabili dei centri di responsabilità in cui il dipendente ha lavorato nel corso dell'anno.

Il personale part time, nuovo assunto o dimessosi in corso d'anno partecipa alla costruzione del fondo per l'incentivazione in proporzione al tempo di lavoro dovuto all'ente nel periodo di servizio.

ART. 3

Rideterminazione fondo per l'incentivazione della performance individuale da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, accertati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, consentono di individuare la percentuale dell'importo di produttività assegnabile al personale addetto.

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, in questo modo si effettua una prima valutazione quali - quantitativa sui risultati del gruppo, costituito da tutti i dipendenti non incaricati sulle posizioni organizzative inseriti nel centro di responsabilità.

Per risultati del centro percentualmente al di sotto della soglia del 70% tutto il gruppo perde il budget e conseguentemente non si eroga alcun incentivo. Per risultati percentualmente uguali o superiori a detta soglia si mantiene il budget, fino al tetto massimo fissato a preventivo, con la seguente rideterminazione: da 70% a 80% degli obiettivi raggiunti si conserva l'80% del budget; da > di 80% degli obiettivi raggiunti si conserva il 100% del budget.

Il Nucleo di Valutazione nel fissare la percentuale di realizzazione dei risultati tiene conto delle giustificazioni fornite dai responsabili.

Il Nucleo può certificare che all'interno del centro di responsabilità, soltanto uno o più gruppi di dipendenti possano non aver completamente raggiunto obiettivi specifici loro assegnati. In tali casi il budget del centro di responsabilità viene suddiviso a consuntivo, in modo da consentire la decurtazione della sola parte spettante al gruppo che non ha raggiunto completamente gli obiettivi. Della suddivisione a consuntivo del budget del centro di responsabilità e delle sue cause l'OIV riferisce nel verbale dell'incontro in cui si è svolta la verifica finale degli obiettivi di gestione.

Le quote economizzate di budget costituiscono economie di gestione da utilizzarsi per incrementare il fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

ART. 4

Modalità di erogazione degli incentivi di gruppo ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura

Il 40% del budget assegnato al centro di responsabilità, una volta rideterminato, tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi, viene diviso tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza, detratte le assenze. Le economie per le assenze vengono distribuite fino ad esaurimento al gruppo facente parte del centro di responsabilità.

ART. 5

Modalità di erogazione degli incentivi individuali

I budget individuali, pari al residuo 60%, vengono sommati e costituiscono l'importo del centro di responsabilità da ripartirsi in relazione alle valutazioni riportate come segue. La valutazione finale viene ponderata con i seguenti coefficienti assegnati ai punteggi ottenuti: 1) Fascia a: fino a 280 punti = coefficiente 1; 2) Fascia b: da 281 a 320 punti = coefficiente 2; 3) Fascia c: da 321 a 360 punti = coefficiente 3; 4) Fascia d: da 361 a 400 punti = coefficiente 4.

Il risultato ottenuto dalle varie operazioni viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza del dipendente rispetto a quella contrattualmente prevista per un dipendente a tempo pieno e costituisce il premio di risultato relativo a quell'anno. Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 90 ore annue, pari a 15 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre le assenze per ferie e recuperi di ore fatte in più.

Le economie per le valutazioni che danno un'incentivazione inferiore al 100% vengono ridistribuite tra tutti i partecipanti al centro di responsabilità in proporzione alla valutazione ottenuta.

L'importo del budget del centro viene prima diviso per la somma delle valutazioni ponderate assegnate ai suoi componenti, poi moltiplicato per la cifra risultato della valutazione ponderata con la presenza per ciascun dipendente e parametrata con la categoria di appartenenza.

Quando il centro di responsabilità è composto da un solo dipendente la decurtazione del budget in relazione alla valutazione ed alla presenza in servizio determina un'economia che è portata in aumento del fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

ART. 6

Norme di garanzia e procedurali

Il sistema prevede la possibilità per il dipendente di effettuare un ricorso sulla valutazione della prestazione individuale, chiedendo eventualmente un colloquio con il Segretario Generale.

Detto ricorso va inviato, entro 10 giorni dal ricevimento delle schede di valutazione, al Segretario Generale, il quale decide il ricorso, sentito il parere del Comitato di Direzione e tenuto conto dell'eventuale colloquio con il ricorrente.

Tutto il processo di valutazione è collegato alle fasi di presentazione e gestione del piano della performance, del PEG e del controllo di gestione, utilizzando la modulistica fornita ai capi dei centri di responsabilità. La mancata o parziale

compilazione o consegna dei moduli forniti nei tempi richiesti da parte del valutatore, comporta la non erogazione della retribuzione di risultato.

In occasione della conferenza di servizio indetta per esaminare i report sulla gestione del primo semestre i valutatori terranno un colloquio con i dipendenti che, fino a quel momento, avranno effettuato prestazioni inadeguate, al fine di consentire loro di migliorare la prestazione.

Qualora uno o più dipendenti risultino assenti ad una conferenza di servizio, il valutatore li convocherà, insieme o singolarmente, comunicando loro, obiettivi di gruppo e individuali, risultati attesi e pesi dei fattori di valutazione.

Una volta concluso il processo di valutazione della performance individuale i relativi risultati saranno pubblicati sul sito web dell'ente.

ART. 7

Disposizioni applicabili ai dipendenti comandati ad altre amministrazioni pubbliche

Ai dipendenti comandati ad altre pubbliche amministrazioni, ma percipienti il premio di risultato nell'ente di appartenenza, si applicano le seguenti disposizioni:

4. il dipendente comandato avrà un budget a se stante;
5. Per quanto attiene la valutazione, il Comitato di Direzione gli attribuirà una valutazione pari alla media riscontrata nella posizione economica della categoria di appartenenza del dipendente.

ART. 8

Disposizioni applicabili ai dipendenti comandati all'ente

La valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque fino al 50% sarà fatta dai loro superiori gerarchici presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure. Tuttavia il superiore gerarchico presso l'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso dell'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di questo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente.

Tuttavia, poiché le risorse per retribuire le persone sono nel fondo ex art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 degli enti da cui dipendono, le procedure ed i tempi di valutazione da osservarsi saranno invece quelle dei singoli enti nel cui organico sono inseriti i dipendenti. Pertanto gli enti inseriranno nei suddetti fondi le risorse per l'erogazione degli incentivi collegati alla valutazione della prestazione dei dipendenti comandati anche a tempo parziale presso l'ente.

I ricorsi contro la valutazione del responsabile dell'ufficio del Comune di Russi vanno indirizzati al Direttore Generale/Segretario Generale dell'ente di appartenenza del dipendente.

.....

REGOLAMENTO DEL COMUNE DI RUSSI RECANTE NORME E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ARTICOLO 93, COMMA 7 BIS E SEGUENTI, DEL DECRETO LEGISLATIVO 12/04/2006, N. 163 COME INTRODOTTO DAL DECRETO LEGGE 24/06/2014 N.90 CONV. IN LEGGE 11/08/2014 N.114

(Approvato dalla Giunta con delibera n. 154 del 27/10/2015)

Il Regolamento si applica per le progettazioni approvate dal 19/8/2014 al 18/4/2016.

Art. 1. OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente regolamento ha per oggetto l'utilizzo del fondo per la progettazione e innovazione ed è emanato ai sensi dell'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 a seguito delle modifiche introdotte dall'art 13-bis della legge n.114/2014 e si applica nei casi di redazione di progetti di opere o di lavori a cura del personale interno.
2. L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività.
3. Il presente regolamento è adottato a seguito del contratto decentrato integrativo in materia di utilizzo del fondo per la progettazione e l'innovazione.

Art. 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le somme di cui all'articolo 93, comma 7-bis, del codice, sono costituite dalla percentuale dell'importo posto a base di gara dell'opera o del lavoro come meglio indicato nei successivi commi.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti per le attività di progettazione di livello preliminare, definitivo ed esecutivo, inerenti ai lavori pubblici, intesi come attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro, comprese le eventuali connesse progettazioni di campagne diagnostiche, le eventuali redazioni di perizie di variante e suppletive, nei casi previsti dall'articolo 132, comma 1, del codice, ad eccezione della lettera e) relativa ad errori od omissioni progettuali.
3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti soltanto quando i relativi progetti sono posti a base di gara.
4. Restano sempre escluse dall'incentivo tutte le attività manutentive, sia ordinarie che straordinarie.
5. Nei casi previsti dal codice i due livelli di progettazione definitiva ed esecutiva possono essere congiunti in un unico livello di progettazione successivo a quello preliminare, con il conseguente riconoscimento degli incentivi previsti per entrambi i livelli dal presente regolamento.

Art. 3. COSTITUZIONE E ACCANTONAMENTO DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE

1. A valere sugli stanziamenti di cui all'articolo 93 comma 7 del decreto legislativo 163 n.2006, l'Amministrazione destina ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro, costituito secondo il meccanismo descritto nel successivo articolo.
2. L'80 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità e i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel presente regolamento, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.
3. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini. I progetti di cui al presente comma e gli acquisti funzionali alla realizzazione degli stessi sono definiti dalla Giunta dell'ente in fase di approvazione del PEG.
4. L'incentivo, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione, è calcolato sull'importo posto a base di gara, al netto dell'I.V.A., per i quali siano eseguite le previste prestazioni professionali.
5. L'importo dell'incentivo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi.
6. Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo sono previste nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto.

Art. 4. PERCENTUALI DI ALIMENTAZIONE DEL FONDO

1. L'effettiva percentuale di alimentazione, per ogni opera o lavoro, è data dall'applicazione dei seguenti parametri:

a) parametro di entità (PE), compreso tra 1 e 0,80, secondo i seguenti scaglioni:

Importo a base di gara (in Euro)		PE
Da	A	
0,00	500.000,00	1,00
500.000,01	1.000.000,00	0,95
1.000.000,01	2.000.000,00	0,90
2.000.000,01	5.000.000,00	0,85
5.000.000,01		0,80

b) parametro di complessità (PC), compreso tra 1,10 e 0,85, secondo i seguenti livelli:

Descrizione complessità	PC
Opere o lavori che contengono da almeno 2 dei 7 elementi previsti dall'articolo 3, comma 1, lettera l), del d.p.r. 207/2010	1,10
Opere o lavori che comportano procedure espropriative	1,05
Opere e lavori non compresi in altri casi della presente tabella	1,00
Opere e lavori di bassa complessità per i quali, ai sensi dell'art. 93, comma 2, del d.lgs. 163/2006, sia disposta una significativa riduzione degli elaborati progettuali indicati dagli articoli da 17 a 43 del d.p.r. 207/2010, oppure venga omissso uno dei due primi livelli di progettazione.	0,85

2. Per la determinazione della percentuale di alimentazione si applica la seguente formula:

$$2\% * PE * PC = \text{percentuale da applicare.}$$

3. La percentuale da applicare, risultante dalla formula di cui al comma 2, ove superiore, viene ricondotta al 2%.

4. In ogni caso, la somma da stanziare per ogni singola opera, a parità di PC non può essere inferiore alla somma derivante dall'applicazione del PE dello scaglione inferiore per l'importo massimo del predetto scaglione.

Art. 5. CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli affidamenti delle attività di che trattasi sono effettuati con provvedimento motivato del dirigente/responsabile del servizio preposto alla struttura competente, garantendo un'opportuna rotazione del personale, il quale può con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento. Con il medesimo provvedimento di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto incaricato abbia svolto nel frattempo. Lo stesso dirigente/responsabile del servizio verifica il rispetto e l'applicazione delle disposizioni del presente regolamento nonché il raggiungimento degli obiettivi fissati.

2. L'atto di conferimento dell'incarico deve riportare

- ⌚ il responsabile del procedimento;
- ⌚ gli incaricati della redazione del progetto, della direzione lavori e del piano di sicurezza;
- ⌚ il nominativo dei dipendenti incaricati del collaudo tecnico-amministrativo o dell'incaricato del certificato di regolare esecuzione;
- ⌚ i collaboratori;
- ⌚ l'indicazione dei compiti e dei tempi assegnati a ciascuno;
- ⌚ il monte ore stimato da destinarsi all'attività ed i tempi della sua conclusione concordati con il Segretario, sentita la Giunta.

Art. 6. RIPARTIZIONE INCENTIVO

1. Partecipano alla ripartizione dell'incentivo:

- a) il responsabile del procedimento;
- b) il tecnico o i tecnici che in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico e in possesso dei requisiti di cui agli articoli 90, comma 4, e 253, comma 16, del codice assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati;
- c) il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81;
- d) gli incaricati dell'ufficio della direzione lavori ed il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione;
- e) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
- f) i collaboratori tecnici che, pur non firmando il progetto o il piano di sicurezza, redigono su disposizione dei tecnici incaricati elaborati di tipo descrittivo, facenti parte del progetto (disegni, capitolati, computi metrici, relazioni) e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni, misurazioni, dati grafici, dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale;

g) i collaboratori amministrativi, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando il progetto, partecipa direttamente, mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione, previa asseverazione del dirigente/responsabile della struttura preposta, ovvero dello stesso responsabile del procedimento.

2. La ripartizione dell'incentivo è operata dal dirigente/responsabile della struttura competente, secondo le percentuali stabilite nel comma seguente e tenuto conto delle responsabilità personali, del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto, nonché della complessità dell'opera e della natura delle attività.

3. Per progetti di importo inferiore alla soglia comunitaria l'incentivo è attribuito in ragione del 1,6% (pari all'80% del 2%) secondo la seguente ripartizione:

a) il responsabile del procedimento: 10%;

b) il tecnico o i tecnici che in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico ed in possesso dei requisiti di cui agli articoli 90, comma 4, e 253, comma 16, del codice assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati: 5% per il progetto preliminare; 10% per il progetto definitivo; 20% per il progetto esecutivo;

c) il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione: 10%;

d) gli incaricati dell'ufficio della direzione lavori e del coordinamento in fase di esecuzione: 30%;

e) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione: 5%;

f) i collaboratori tecnici e i collaboratori amministrativi nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando il progetto, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione: 10%;

3. Qualora il procedimento di realizzazione dell'intervento si arresti per scelte o modificazioni non dipendenti dal personale incaricato, purché in un momento successivo all'avvio della procedura di affidamento, il compenso incentivante è corrisposto proporzionalmente solo per le attività già espletate e certificate dal

Responsabile della struttura tecnica, fermo restando che ciascuna fase sia completamente conclusa e sia stato redatto e sottoscritto il relativo verbale di validazione.

4. L'attività di progettazione viene svolta dai dipendenti, se la normale programmazione delle attività assegnate lo rende necessario, fuori del normale orario di lavoro e comunque con modalità tali da non interferire con l'espletamento degli ordinari compiti d'ufficio.

5. Il Responsabile dell'ufficio tecnico unitamente allo schema di determina di liquidazione invia al Segretario, al fine di ottenere il parere previsto dall'art. 7, comma 2, del regolamento, una nota in cui attesta che la progettazione si è svolta con modalità che hanno consentito l'espletamento degli ordinari compiti d'ufficio, senza l'accumulo di arretrati.

6. L'attività di cui al presente regolamento non dà luogo alla liquidazione di compensi per lavoro straordinario o al rafforzamento dell'ufficio con risorse umane aggiuntive, finalizzate a realizzare il lavoro nei tempi concordati con l'Amministrazione.

Art. 7. PAGAMENTO INCENTIVO

1. Il pagamento dell'incentivo è disposto dal responsabile della struttura tecnica competente previa verifica dei contenuti di un report predisposto e presentato dal responsabile del procedimento in cui sono asseverate le attività svolte e descritte e motivate le proposte di pagamento.

2. Prima di adottare la determina di liquidazione il dirigente/ responsabile acquisisce preliminarmente i pareri obbligatori del Servizio Personale – che verificherà l'istruttoria dell'atto - e del Segretario Generale - che si esprimerà sul rispetto dei tempi, sui risultati dell'attività e sull'applicazione delle eventuali penalità, sentita la Giunta. I pareri sono resi entro 30 giorni dalla richiesta.

3. Di norma i report e le note di liquidazione sono predisposte semestralmente.

4. In nessun caso l'incentivo può essere liquidato prima dell'approvazione del progetto esecutivo/definitivo, nel rispetto di quanto stabilito dal successivo art. 10. Parimenti l'incentivo per la direzione lavori ed il collaudo non può essere liquidato prima dell'approvazione del certificato di avvenuto collaudo.

5. L'incentivo al Responsabile unico del procedimento viene liquidato al 50% dopo l'approvazione del progetto e al 50% dopo il collaudo.

6. Ai fini dell'erogazione delle somme ai dipendenti, è necessario l'accertamento positivo da parte del dirigente/responsabile della struttura dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.

7. L'accertamento, per la fase di progettazione, viene effettuato in corrispondenza dell'attività di verifica e validazione di cui agli articoli da 44 a 59 del d.p.r. 207/2010.

8. L'accertamento, per la fase di esecuzione, viene effettuato in corrispondenza degli stati di avanzamento dei lavori e del collaudo finale.

9. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte nei tempi previsti, senza errori o ritardi, imputabili ai dipendenti incaricati.

10. L'accertamento è parzialmente positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte, ma con ritardi, imputabili ai dipendenti incaricati, non superiori al 30% dei tempi assegnati o con errori che non comportano aumenti di spesa o la necessità di varianti progettuali.
11. L'accertamento è negativo quando le attività non siano state portate a compimento oppure lo siano state con ritardi superiori al 30% del tempo assegnato o con gravi errori, imputabili ai dipendenti incaricati. Sono considerati, comunque, gravi gli errori di progettazione che comportano la necessità di varianti in corso d'opera, qualora dipendenti da errori del progettista.
12. Nei casi di cui ai commi 10 e 11, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il dirigente/ responsabile della struttura contesta, per iscritto, gli errori e ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.
13. Nel caso di accertamento parzialmente positivo, l'incentivo da erogare sulla singola opera o lavoro per l'attività nella quale si è verificato l'errore è decurtato di una percentuale tra il 10% ed il 50%, in ragione della durata del ritardo e dell'impatto che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori.
14. Nel caso di accertamento negativo, i soggetti responsabili del grave errore o del grave ritardo non percepiscono le somme relative all'attività nella quale esso si è verificato; le somme costituiscono economia di bilancio.
15. Gli incentivi eventualmente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente anche da diverse amministrazioni non possono superare l'importo del 50 per cento del suo trattamento economico complessivo annuo lordo.
16. Nessun incentivo è dovuto al personale con qualifica dirigenziale.

Art. 8. FASI PROGETTUALI, INCARICHI INTERNI ED ESTERNI, SPESE PER LA REDAZIONE DEI PROGETTI

1. Il compenso per la redazione di progetti è determinato in ragione delle percentuali riferite ai singoli livelli progettuali riportate all'art. 5, nonché dell'effettivo coinvolgimento del personale interno alla redazione del progetto con incarichi congiunti a tecnici esterni.
2. Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazioni vengano affidate all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente.
3. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di bilancio.
4. Gli elaborati sono sottoscritti dal tecnico o dai tecnici dell'Ufficio che hanno assunto la responsabilità professionale del progetto, individuati nell'atto di conferimento e che, secondo le norme del diritto privato e della deontologia professionale, possono essere definiti autori e titolari del progetto.
5. Il progetto resta sempre nella piena disponibilità dell'Ente, il quale può usarlo a propria discrezione purché per le finalità pubbliche perseguite al momento dell'incarico.
6. L'Ente ha la facoltà, ricorrendone i presupposti di legge, di affidare ad altri i livelli progettuali successivi ad un livello già affidato alla propria struttura tecnica; in tal caso, dovendo i livelli progettuali successivi essere coerenti con i livelli precedenti, progettisti di questi ultimi non possono porre riserve, opposizioni o altri impedimenti all'utilizzazione degli elaborati già predisposti.
7. L'Ente ha altresì la facoltà, ricorrendone i presupposti, di affidare alla propria struttura tecnica i livelli progettuali successivi ad un livello già affidato ad altri; in tal caso, dovendo i livelli progettuali successivi essere coerenti con i livelli precedenti, la struttura tecnica dell'Unione deve attenersi ai contenuti progettuali già definiti, previa una propria valutazione degli stessi, e con l'obbligo di rilevare eventuali errori od omissioni e fatti salvi gli adeguamenti e aggiornamenti necessari.
8. Tutte le spese occorrenti alla redazione dei progetti, siano esse relative ai materiali di consumo o ai beni strumentali, sono a carico dell'Ente.
9. La fornitura dei beni e dei materiali occorrenti per la redazione dei progetti è effettuata con i normali sistemi di approvvigionamento previsti dall'ordinamento interno dell'Ente.
10. Qualora, per qualsiasi motivo, uno o più dipendenti incaricati dell'atto facciano uso di materiale o beni strumentali di loro proprietà privata per l'espletamento delle prestazioni, non può essere corrisposto loro alcun indennizzo, rimborso o altra somma comunque denominata.

Art. 9. TERMINI PER LE PRESTAZIONI

1. Nel provvedimento del responsabile della struttura tecnica di conferimento dell'incarico devono essere indicati, su proposta del responsabile del procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni, eventualmente suddivise in relazione ai singoli livelli di progetto.
2. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalle norme ed in particolare con quelli previsti dall'articolo 141 del codice e dalle relative norme regolamentari.
3. I termini per la progettazione decorrono dalla data di trasmissione ai progettisti del provvedimento di conferimento dell'incarico.

4. Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.

5. In caso di mancato rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo (redatto in conformità all'art. 16 del D.P.R. n. 207/2010), senza adeguata giustificazione, si applica una penale riducendo la quota del fondo spettante dello 0,4% per ogni settimana di ritardo o per ogni incremento del 5%, fino ad un massimo del 20% del compenso spettante; qualora il ritardo superi i novanta giorni senza giustificati motivi, l'incarico si intende revocato.

5. Qualora il procedimento relativo all'intervento si arresti per scelte o modificazioni non dipendenti dal personale incaricato, purché in un momento successivo all'avvio della procedura di affidamento, il compenso incentivante è corrisposto proporzionalmente solo per le attività già espletate e certificate dal Responsabile del Servizio, nelle misure indicate nel precedente art. 5.

Art. 10. TERMINI PER LE LIQUIDAZIONI

1. La liquidazione degli incentivi avverrà mediante apposito atto redatto dal Responsabile della struttura preposta nel seguente modo:

a) per la fase progettuale, solo ad avvenuto avvio della procedura di appalto (pubblicazione del bando, invio delle lettere di invito, ecc.); è esclusa l'erogazione di incentivi per opere per le quali non si proceda all'appalto, per qualsiasi motivo;

b) per la fase esecutiva, solo ad avvenuta approvazione degli elaborati finali (certificato di collaudo o di regolare esecuzione).

2. Nel caso di opere e lavori pubblici non finanziati con risorse proprie dell'Ente, l'emissione dei mandati di pagamento è, comunque, subordinata all'acquisizione delle somme occorrenti nelle disponibilità di cassa dell'Ente.

3. Il controllo del rispetto del limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo è effettuato dal Servizio Personale, in sede di erogazione e sulla base dell'ordinario trattamento spettante al dipendente. L'eventuale quota spettante oltre il limite non viene erogata e costituisce economia.

Art. 11. PENALITÀ PER ERRORI OD OMISSIONI PROGETTUALI

1. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante:

· il Responsabile Unico del Procedimento che violi gli obblighi posti a suo carico dalla legge o che non svolga i compiti assegnati con la dovuta diligenza;

· i dipendenti incaricati della progettazione nel caso di varianti in corso d'opera originate da errori od omissioni del progetto esecutivo di cui all'art. 132, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 163/2006, fatto sempre salvo il diritto dell'Amministrazione di rivalersi;

· i dipendenti incaricati della direzione dei lavori o del collaudo che violino gli obblighi posti a carico dalla legge o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza.

L'accertamento della sussistenza di una delle ipotesi di cui sopra è di competenza del soggetto che ha affidato il relativo incarico.

2. Nei casi di cui al precedente comma, l'Ente procederà al recupero delle somme erogate, ove già corrisposte.

Art. 12. INCARICHI COLLEGIALI CON TECNICI DI ALTRI ENTI

1. Sono ammessi incarichi collegiali congiuntamente agli uffici tecnici di uno o più Comuni aderenti all'Unione e ad uno o più d'uno degli uffici tecnici di altre amministrazioni.
2. Al fine di utilizzare al meglio le risorse tecniche dell'Ente e degli enti associati, quando l'opera da realizzare sia di particolare complessità tecnica o artistica, o per esigenze connesse ai carichi di lavoro o alle professionalità necessarie, ovvero insista sul territorio di più Comuni appartenenti a quest'area, il *Responsabile* del Procedimento *può costituire il gruppo di lavoro previsto dal presente regolamento*, individuando e nominando, su base volontaria e a rotazione tra i dipendenti, i progettisti ed i coordinatori del piano di *sicurezza* nella fase della progettazione, i collaboratori tecnici e amministrativi, il Direttore dei Lavori, gli eventuali Direttori Operativi, gli Ispettori di cantiere e il Collaudatore, *attingendo dal personale dipendente di altri enti*, in conformità agli indirizzi fissati dalle Giunte di competenza, sentiti i Responsabili delle strutture di massima dimensione degli Enti interessati, tenuto conto delle professionalità, della complessità dell'opera, nonché del criterio di rotazione degli incarichi.
3. I rapporti tra i diversi organi tecnici dovranno attenersi ai principi del presente Regolamento.
4. Resta ferma inoltre la possibilità per il Comune di avvalersi degli uffici degli enti associati preposti alle attività di cui al presente regolamento.

Art. 13. POLIZZA ASSICURATIVA A FAVORE DEI DIPENDENTI INCARICATI DELLA PROGETTAZIONE

1. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 90, comma 5, del Codice dei contratti e del Regolamento di attuazione del codice dei contratti, l'amministrazione provvede, a fare data dal contratto stipulato con l'appaltatore dell'opera pubblica o dei lavori pubblici da realizzare, a contrarre garanzia (polizza) assicurativa per la copertura dei rischi professionali a favore dei dipendenti incaricati della progettazione, sostenendo l'onere del premio assicurativo con i fondi appositamente accantonati nel quadro economico di ogni singolo intervento ovvero ricorrendo a stanziamenti di spesa specificamente previsti dall'amministrazione (l'art. 92, comma 7-bis, del D. Lgs. n. 163/2006, dispone che tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento è compreso anche il premio assicurativo da pagare per la stipula delle polizze favore dei dipendenti incaricati della progettazione).
2. L'importo da garantire non può essere superiore al 10% (dieci per cento) del costo di costruzione dell'opera progettata e la garanzia copre, oltre ai rischi professionali, anche il rischio per il maggior costo per l'approvazione delle "varianti in corso d'opera" di cui all'art. 132, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 163/2006 qualora determinate da errori od omissioni progettuali.
3. La polizza assicurativa di cui ai precedenti commi 1 e 2 è aggiuntiva a quella che copre i rischi dei dipendenti derivanti dallo svolgimento di funzioni pubbliche.

Art. 14. OBBLIGO DI ASTENSIONE

1. Il Responsabile della struttura tecnica deve astenersi dalle decisioni che lo vedono in conflitto di interessi, ai sensi dell'articolo 7 del d.p.r. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'ente. A tale adempimento provvederà il soggetto individuato secondo le disposizioni regolamentari dell'Ente.

ART. 15. DISPOSIZIONE TRANSITORIE

1. Le norme del presente regolamento non si applicano agli incentivi relativi a progetti approvati entro il 18 agosto 2014 che saranno erogati secondo la disciplina previgente.

ART. 16. ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, pubblicazione che segue l'avvenuta esecutività ai sensi della deliberazione di adozione e si applica alle attività relative ai progetti approvati dal 19 agosto 2014.
2. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 14, dall'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogato il precedente regolamento, approvato con deliberazione della Giunta n. 208 del 30/12/2010 e tutte le norme regolamentari incompatibili.



Comune di Russi

Provincia di Ravenna

**CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI RUSSI PER IL TRIENNIO
NORMATIVO 2018/2020 - ANNUALITA' ECONOMICA 2018**

Ai sensi degli artt. 40 (comma 3-sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs 165/2001, il Revisore dei Conti del Comune di Russi, sulla base di quanto esposto nel verbale n. 16 del 19 dicembre 2018, certifica la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Russi, 19 dicembre 2018

IL REVISORE UNICO
Dott. Giuseppe Cortesi
(Documento firmato digitalmente)