

Il giorno 16.12.2019, alle ore 11.30, presso la sala della Giunta Comunale del Comune di Pasiano di Pordenone, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

Presidente:

dott. Cristiana Rigo – Segretario Comunale del Comune di Cavasso Nuovo

b) Per la parte Sindacale:

MUNNO Luca

CGIL F.P. - F.V.G.

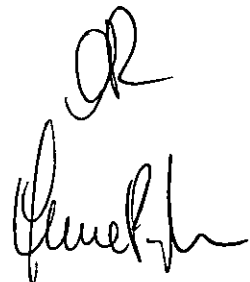
ANGELI Maurizio

~~CGIL F.P. - F.V.G.~~

ROBOTTI Riccardo

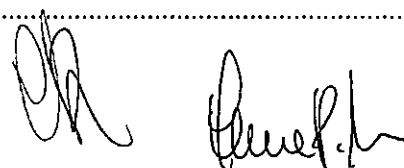
~~CISAL EE.LL. F.V.G.~~

Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto il seguente Contratto Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. del 07/12/2006.

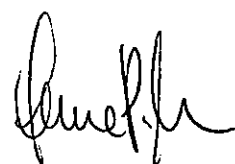
Handwritten signatures in black ink, including a large 'R' and a signature that appears to be 'Luca Munno'.

INDICE SOMMARIO

Art. 1 - FINALITÀ.....	4
Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
Art. 3 - DURATA.....	4
Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI.....	4
Art. 5 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	4
CAPO I - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	5
Art. 6 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	5
(Art. 1 e 2 L. 146/1990 e allegato al CCNL 07/06/1995).....	5
Art. 7 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	5
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI.....	7
Art. 8 – RELAZIONI SINDACALI.....	7
Art. 9 - CONTRATTAZIONE.....	7
Art. 10 - INFORMAZIONE.....	7
Art. 11 – CONFRONTO.....	7
Art. 12 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE.....	7
CAPO III – SALARIO ACCESSORIO.....	8
Art. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL SALARIO ACCESSORIO.....	8
Art. 14 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ.....	8
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE INDENNITÀ.....	9
Art. 15 – PRINCIPI GENERALI.....	9
Art. 16 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	9
(art. 21, comma 2 lett. e) come aggiornato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 dall'art. 24 del CCRL 06.05.2008).....	9
Art. 17 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	10
(art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002).....	10
Art. 18 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.....	10
Art. 19 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ.....	11
Art. 20 – INDENNITÀ DI TURNO.....	11
CAPO V – SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....	12
Art. 21 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.....	12
Art. 22 – UTILIZZO DEI PROVENTI DEL CODICE DELLA STRADA.....	12
Art. 23 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....	12
CAPO VI – COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	14
Art. 24 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	14
Art. 25 – INCENTIVI ANTIEVASIONE.....	14
Art. 26 – COMPENSO AI MESSI NOTIFICATORI.....	14



CAPO VII - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA.....	15
Art. 27 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ.....	15
Art. 28 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI.....	16
CAPO VIII – ULTERIORI DISPOSIZIONI.....	17
Art. 29 – ELEVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	17
Art. 30 – LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE.....	17
Art. 31 – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO.....	17
Art. 32 – DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE.....	17
Art. 33 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO.....	17
CAPO IX – NORME TRANSITORIE E FINALI.....	18
Art. 34 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	18



Art. 1 - FINALITÀ

1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo (*di seguito CCDI*) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016 e dal C.C.R.L. 2016-2018.

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune di Pasianno di Pordenone.
2. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio.
3. Il personale titolare di un contratto di lavoro somministrato a tempo determinato se coinvolto in specifici progetti o programmi di produttività, hanno titolo a percepire i relativi compensi.
4. Il presente Contratto vale per tutti gli istituti in esso disciplinati.

Art. 3 - DURATA

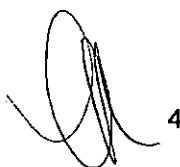
1. Il CCDI ha validità a decorrere dall'01/01/2019 salvo per gli istituti la cui decorrenza è diversamente disciplinata dal presente contratto.
2. Le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato, fatta salva la possibilità di recesso anticipato di una delle parti da notificarsi a mezzo raccomandata a.r. o posta elettronica certificata con un preavviso di almeno tre mesi.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in accordo tra le parti, secondo lo stesso iter previsto per l'istituto della contrattazione.
4. Le parti si riservano di riaprire la contrattazione in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge, che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
5. È fatta salva la definizione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di **utilizzo** delle risorse economiche destinate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 6 comma 1 del CCRL 01/08/2002.

Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



4



CAPO I - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 6 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

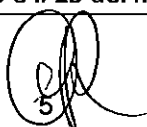
(Art. 1 e 2 L. 146/1990 e allegato al CCNL 07/06/1995)

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 1 dell'allegato al CCNL 07/06/1995, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili ivi individuate al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 7 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi pubblici essenziali individuati dalla legge 146/1990 e dall'allegato al CCNL 07/06/1995:

SERVIZIO	CATEGORIA, PROFILO PROFESSIONALE E NUMERO ADDETTI
Stato civile	1 istruttore direttivo o istruttore o collaboratore o esecutore amministrativo limitatamente alle denunce di morte e permessi di seppellimento e alle denunce di nascita
Servizio elettorale	Tutto il personale assegnato (solo in caso di elezioni)
Cimiteriale	1 istruttore direttivo o istruttore o collaboratore o esecutore amministrativo limitatamente trasporto, ricevimento, inumazione salme.
Pronto intervento e assistenza anche domiciliare	1 operatore limitatamente alle attività di tutela fisica e alla distribuzione di vitto a persone non autosufficienti e minori affidate ad apposite strutture anche residenziali.
Rete stradale, idrica, fognaria, ivi compreso lo sgombero nevi	1 operatore
Polizia municipale	Almeno un agente di polizia locale o altro dipendente di categoria superiore, limitatamente alle attività richieste dall'autorità giudiziaria o interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistiche e di pronto intervento, assistenza alla rete stradale in caso di sgombero neve.
Protezione civile	1 istruttore direttivo o un istruttore o un collaboratore
Musei, teatri, biblioteche	1 istruttore direttivo o un istruttore o un collaboratore limitatamente alle attività di tutela e vigilanza dei beni di proprietà dell'amministrazione.
Personale	1 istruttore direttivo o un istruttore, limitatamente alle attività di erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. Quest'ultimo dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 del mese.



2. Il responsabile del servizio competente individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove l'organico lo consenta, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, alle R.S.U. ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti, astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

6  

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 – RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
 - La contrattazione;
 - L'informazione (preventiva o successiva);
 - Altri istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (*art. 9 d.lgs. 165/2001*):
 - a) Confronto
 - b) Organismo paritetico per l'innovazione.
4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni l'Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

Art. 9 - CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione trattante di parte pubblica, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali ricevuti dall'Ente.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie, con le modalità e i tempi, indicati dai vigenti C.C.R.L. La contrattazione si svolge inoltre su ciascuna delle materie previste dalla vigente legislazione nazionale e/o regionale, ove applicabile.

Art. 10 - INFORMAZIONE

1. L'informazione verrà garantita, con oneri a carico dell'Ente, mediante la trasmissione degli atti con valenza generale sulle materie oggetto di informazione previste dalla legge o dai contratti collettivi.
2. L'informazione deve essere garantita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alle RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Allo scopo di rendere il più possibile agevole la trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione, si conviene che la trasmissione avvenga prioritariamente tramite posta elettronica.

Art. 11 – CONFRONTO

(Art. 36 CCRL 15/10/2018)

1. Il confronto ha luogo secondo quanto indicato al C.C.R.L. e sulle materie ivi previste.
2. Allo scopo di rendere il più possibile agevole l'attivazione dell'istituto la si conviene che la corrispondenza avvenga prioritariamente tramite posta elettronica.

Art. 12 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

(Art. 37 CCRL 15/10/2018)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione è previsto dall'art. 37 del 15/10/2018. Le parti si impegnano ad attivare l'istituto in caso di implementazione di progetti previsti dall'art. 37 comma 2 del CCRL 15/10/2018.

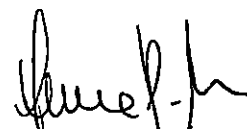
CAPO III – SALARIO ACCESSORIO

Art. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL SALARIO ACCESSORIO

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa è di competenza dell'Ente che vi provvede nei termini previsti dal CCRL.
2. Le parti si danno reciproco atto che, ai sensi dell'art. 32 comma 1 del CCRL 15/10/2018 e dell'art. 11 comma 8 della L.R. 28/2018 il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. Pertanto le risorse sono rese pienamente disponibili dopo l'avvenuta certificazione del rispetto del limite da parte della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Art. 14 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.



CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE INDENNITÀ

Art. 15 – PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo del singolo ente.
9. L'eventuale incremento annuale delle risorse disponibili di cui all'art. 32 comma 7 del CCRL 15/10/2018 potrà avvenire esclusivamente per situazioni di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o una nuova distribuzione dello stesso sul territorio.
10. Nel caso in cui le risorse disponibili si rivelassero insufficienti all'erogazione delle indennità l'Ente effettuerà una ricognizione delle attività e adotterà le misure consequenziali, attivando tempestivamente se necessario la contrattazione sindacale.

Art. 16 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(art. 21, comma 2 lett. e) come aggiornato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 dall'art. 24 del CCRL 06.05.2008)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01/08/2002 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza; coefficiente: 1,10;
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: 1,3;
 - c) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico e/o funzioni vicarie: 1,30;
 - d) coordinamento squadra operai: coefficiente: 1,00.
3. L'importo dell'indennità è calcolata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo (e del loro coefficiente) e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni indicate



5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 17 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

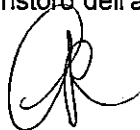
(art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002)

1. L'indennità prevista dall'art. 30 comma 2 del CCRL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 21 comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete, nelle fattispecie ivi previste, previo formale conferimento dell'incarico mediante apposito atto.
2. La misura dell'indennità viene definita come segue:
 - *Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale: € 300,00= a prescindere dal numero di deleghe;*
 - *Responsabile di tributi: € 300,00= a prescindere dal numero di tributi di cui si è responsabile;*
 - *Archivisti informatici: € 200,00=*
 - *Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico: € 200,00=*
 - *Formatore professionale: € 300,00=*
 - *Attività di ufficiale giudiziario attribuita ai messi notificatori: € 200,00=*
 - *Addetti ai servizi di protezione civile con assunzione di specifiche responsabilità individuate nel provvedimento di conferimento dell'incarico: € 300,00=*
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 20, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 18 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(Art. 6 CCRL 15/10/2018)

1. Ai sensi dell'art. 6 del CCRL 15/10/2018 è riconosciuta una indennità per le condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e il maneggio di valori.
2. Per attività disagiate si intendono quelle relative a:
 - a. *Servizi di assistenza domiciliare con svolgimento di prestazioni igienico sanitarie;*
 - b. *Svolgimento della propria attività lavorativa in più sedi di lavoro nel corso della stessa giornata;*
3. Per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute si intendono quelle relative a:
 - a. *Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.*
 - b. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.*
 - c. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.*
 - d. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.*
 - e. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.*
 - f. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.*
4. Presupposto per il ristoro dell'attività di maneggio di valori è la nomina con atto formale legittimante tale attività.



5. L'importo dell'indennità è pari ad un euro giornaliero, non frazionabile. Nel caso di svolgimento di più fattispecie (attività disagiate, rischiose o di maneggio valori) l'indennità è cumulabile.
6. Il diritto alla percezione dell'indennità è legittimato dal responsabile di servizio che ne certifica la fattispecie e le giornate di svolgimento.

Art. 19 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

(Art. 4 CCRL 15/10/2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCRL 2018 l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti. Si conviene di non elevare il numero di volte pro-capite di reperibilità stabilito dal CCRL.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 20 – INDENNITÀ DI TURNO

(Art. 3 CCRL 15/10/2018)

1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato e attestato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
3. Il personale turnista che rientri in servizio per lo svolgimento di lavoro straordinario per almeno due ore, beneficia del servizio mensa o dell'indennità sostitutiva se prevista.



CAPO V – SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 21 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

(Art. 22 comma 3 bis) D.L. 50/2017 conv. L. 96/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis) del D.L. 50/2017 conv. nella L. 96/2017, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario;
2. È riconosciuto inoltre il trattamento di cui all'art. 5 del CCRL 15/10/2018 qualora ne ricorra la fattispecie.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 22 – UTILIZZO DEI PROVENTI DEL CODICE DELLA STRADA

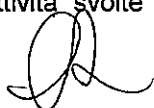
(Art. 25 CCRL 15/10/2018)

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCRL 15/10/2018 e in applicazione dell'art. 208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, l'Ente può destinare, con delibera di giunta, una parte degli incassi derivanti dalle violazioni del codice della strada per le seguenti finalità:
 - a) previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche notturni.
2. Qualora l'Ente intenda incentivare la previdenza integrativa, i destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) del comma 1) sono tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
4. Per le finalità di cui all'art. 1 comma b), se finanziato, sono destinatari tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
5. Qualora l'Ente intenda dar corso a progetti di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui al comma 1) lett. c), il relativo finanziamento sarà destinato agli istituti connessi all'incremento di servizio, escluso il lavoro straordinario. Pertanto potranno essere oggetto di finanziamento, a titolo esemplificativo, l'indennità di turno, l'indennità di cui all'art. 5 del CCRL 15/10/2018 nonché l'indennità per il servizio esterno di cui al successivo art. 22.

Art. 23 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

(Art. 26 – CCRL 15/10/2018)

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che la



prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno 15. Diversamente l'indennità non viene erogata.

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 16239 del 9.10.2018):
 - € 0,40 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 2 ore;
 - € 0,60 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
 - € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.
4. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.

2018/10/10

CAPO VI – COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 24 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

(Art. 32 comma 3 lett. a) CCRL 15/10/2018)

1. Vengono contrattati i seguenti criteri per l'utilizzo di risorse che, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. a) del CCRL 15/10/2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni":
 - incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50. Le parti concordano i criteri per l'attribuzione di tali incentivi, inseriti negli art. 3 e 6 della bozza di regolamento allegata al presente CCDI.
 - compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145 (detti incentivi "antievazione"), previa adozione dell'apposito regolamento comunale.
 - Compensi per servizi resi dalla polizia locale per iniziative di carattere privato – Art. 22 D.L. 50/2017 e art. 20 del presente CCDI.
 - Compensi derivanti dall'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – Art. 21 CCRL 15/10/2018.
 - Compensi messi notificatori.

Art. 25 – INCENTIVI ANTIEVASIONE

(Art. 1 comma 1091 L. 145/2018)

1. In attuazione dell'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018 l'Ente con apposito regolamento può incentivare il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.
2. Le risorse di cui al comma 1), qualora costituite, sono ripartite tra il personale impiegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale al servizio tributi, specificatamente indicati nel piano della prestazione;
3. Le risorse di cui al presente articolo sono considerate al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e sono erogate solo se ricorrono tutti i presupposti previsti dall'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018.
4. L'incentivo massimo di cui un dipendente può beneficiare non può superare il 15% del suo trattamento tabellare annuo lordo;
5. Il Responsabile del servizio tributi individua il personale coinvolto, specificando il ruolo ricoperto nelle attività di accertamento svolte dall'ente. Il personale individuato, partecipa alla ripartizione degli incentivi, in misura correlata al concreto apporto alle attività di recupero dell'evasione tributaria, valutata dal responsabile del servizio tributi.
6. Il relativo compenso viene liquidato annualmente, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Eventuali risorse non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali o non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa e non possono essere riportate nel successivo esercizio.
7. I criteri definiti dal presente articolo dovranno essere recepiti nel regolamento che sarà adottato dall'ente e non possono essere derogati.

Art. 26 – COMPENSO AI MESSI NOTIFICATORI

(Art. 86 CCRL 01/08/2002)

1. L'Ente, qualora sussistano le capacità di bilancio e nel pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica certificate dal responsabile di servizio al momento della costituzione delle risorse, destina il 10% dei rimborsi effettuati dall'amministrazione finanziaria per la notificazione degli atti ai messi notificatori a titolo di compenso produttività.
2. L'emolumento di cui al comma precedente è erogato a consuntivo sulla base degli atti effettivamente notificati.



CAPO VII - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 27 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ

(Art. 38 comma 4 lett. b) CCRL 15/10/2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili per la produttività sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione; gli obiettivi assegnati dovranno essere raggiungibili tenuto anche dei tempi assegnati.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Al fine di non svilire l'istituto della produttività, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 bis) dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa le parti riserveranno una quota significativa delle risorse all'istituto di cui al presente articolo.
4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104.
6. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo, limitatamente al periodo di prova. Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimento di mobilità volontaria o obbligatoria.
7. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti contrattualmente definiti a livello giuridico:

• A:	1,00
• B e PLS:	1,23
• C e PLA:	1,35
• D, PLB e PLC:	1,50
8. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli

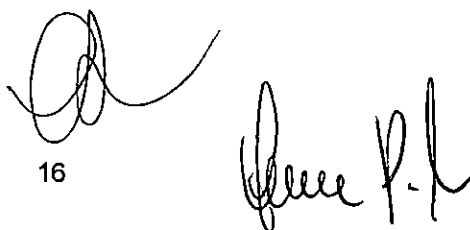
elementi accidentali di cui ai commi 4, 5 e 6, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale. Ai fini del calcolo delle quote individuali le risorse vengono preventivamente ripartite per valutatore secondo i seguenti criteri: categoria di appartenenza, assunzione / cessazione in corso d'anno.

9. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance le risorse correlate non possono essere redistribuite né tantomeno rientrare nella disponibilità delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. b) del CCRL 15/10/2018.
10. La produttività collettiva andrà erogata entro tre mesi dalla validazione della relazione sulla prestazione da parte dell'OIV prevista dalla L.R. 18/2016.
11. In ogni caso la liquidazione della produttività collettiva dovrà avvenire contestualmente ovvero precedere l'erogazione dell'indennità di risultato delle P.O.
12. Le disposizioni di cui ai commi 10 e 11 hanno carattere perentorio.

Art. 28 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI

(Art. 38 comma 4 lett. c) del CCRL 15/10/2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se ha maturato il requisito di cui al comma precedente esclusivamente in enti applicanti il CCRL del Comparto Unico Regionale e/o del comparto nazionale regioni – autonomie locali.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
6. Le risorse di cui al punto 5) saranno ripartite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, fra una o più categorie di appartenenza, eventualmente anche accorpate e/o distinte per Area o valutatore. In alternativa le parti potranno definire il numero di progressioni distinte fra una o più categorie di appartenenza, eventualmente anche accorpate e/o distinte per Area o valutatore.
7. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, fermo restando che non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Concorreranno alla progressione i dipendenti in servizio alla data di riconoscimento della progressione.



CAPO VIII – ULTERIORI DISPOSIZIONI

Art. 29 – ELEVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(Art. 38 comma 4) lett. g) CCRL 15/10/2018)

1. Fermo restando la facoltà dell'ente di sottoscrivere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il contingente di tali rapporti potrà essere elevato nella misura del 10% qualora il dipendente che richiede la trasformazione del proprio rapporto di lavoro attesti la presenza di una delle seguenti situazioni documentate:
 - a) Dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) Familiari, così come individuati nell'art. 433 del Codice Civile, che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
 - c) Genitori con figli di età fino a quattordici anni, in relazione al loro numero.

Art. 30 – LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE

(Art. 38 comma 4) lett. h) CCRL 15/10/2018)

1. Con riferimento all'istituto della banca delle ore, così come disciplinato dall'art. 19 del CCRL 01/08/2002, tenuto conto delle risorse massime destinabili al lavoro straordinario, si fissa il limite massimo di 18 ore che possono confluire nella banca delle ore.

Art. 31 – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO

(Art. 38 comma 4) lett. j) CCRL 15/10/2018)

1. Tenuto conto delle risorse contrattualmente destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario, le parti convengono che non sussistono le condizioni finanziarie per elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, attualmente stabilito in 180 ore annue.

Art. 32 – DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE

(Art. 27 CCRL 15/10/2018)

1. Qualora in costanza del rapporto di lavoro venga riconosciuta al dipendente un'invenzione di particolare rilevanza per l'attività istituzionale dell'Amministrazione, in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa verranno definiti dei premi speciali correlati alla performance attribuibili al dipendente e proporzionati al beneficio subito dall'ente.

Art. 33 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

(Art. 38 comma 4) lett. k) CCRL 15/10/2018)

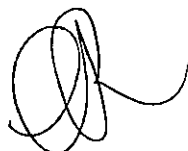
1. Il welfare integrativo è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. Esso rappresenta, dal punto di vista:
 - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
 - dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività - anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica - attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. Le parti si riservano di verificare l'applicabilità dell'istituto e, in caso positivo, di disciplinare attraverso uno specifico accordo, gli aspetti di dettaglio.



CAPO IX – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Con la sottoscrizione del presente contratto, alle relative scadenze, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI o abrogate, disapplicate da norme di legge o di contratto.





COMUNE DI PASIANO DI PORDENONE
PROVINCIA DI PORDENONE
Ufficio Associato del personale

**REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E LA
RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE LE FUNZIONI
TECNICHE E L'INNOVAZIONE**

(Art. 113 D.Lgs. 50/2016)

COMUNE DI CAVASSO NUOVO

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del ___

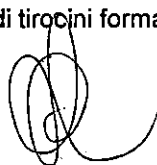
OR
Giuseppe

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento e ambito applicativo

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 113, comma 1 e seguenti, del d.lgs. 50/2016 (da ora in poi Codice).
2. Il regolamento disciplina i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del fondo incentivante per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di lavori, di servizi e forniture, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori (ovvero direzione dell'esecuzione) e di collaudo tecnico amministrativo (ovvero di verifica di conformità), di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti, a cura del personale interno.
3. Alla ripartizione del fondo non partecipa il personale con qualifica dirigenziale.
4. Gli incentivi per attività tecniche non possono essere riconosciuti in favore di dipendenti interni che svolgano attività di direzione dei lavori o di collaudo quando dette attività siano connesse a lavori pubblici da realizzarsi da parte di soggetti privati, titolari del permesso di costruire o di un altro titolo abilitativo, che assumano in via diretta l'esecuzione delle opere di urbanizzazione a scomputo totale o parziale del contributo previsto per il rilascio del permesso, ovvero eseguano le relative opere in regime di convenzione.
5. Sono, inoltre, esclusi dall'incentivo:
 - le forniture di acquisto di beni di consumo;
 - le manutenzioni ordinarie e straordinarie secondo quanto previsto dalle deliberazioni della Corte conti Sezioni Autonomie n. 10/2016 e n. 2/2019. Pertanto possono essere incentivabili solo le manutenzioni ordinarie e straordinarie di particolare complessità.
6. In ragione del limitato apporto programmatico e tecnico la disciplina dell'incentivo non si applica altresì alle ordinarie acquisizioni di lavori, beni e servizi di importo singolarmente inferiore a euro 40.000,00.

Articolo 2 – Costituzione del fondo incentivante e per l'innovazione

1. A valere direttamente sugli stanziamenti di cui al comma 1, articolo 113, del Codice, nel Bilancio di previsione è costituito apposito fondo interno d'incentivazione e innovazione per risorse finanziarie non superiori al 2 % dell'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara.
2. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con le modalità e i criteri stabiliti dal presente regolamento tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni individuate nell'articolo 1, comma 2, nonché fra i loro collaboratori.
3. Il restante venti per cento delle risorse finanziarie del fondo, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento.



4. Le somme di cui al comma 2 si intendono al lordo di tutti gli oneri riflessi connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota a carico del comune. Anche gli oneri fiscali (IRAP), gravanti sulla quota da ripartire tra i dipendenti, sono dedotti in via preventiva dall'80% in argomento.
5. Il fondo incentivante non è soggetto ad alcuna rettifica, qualora in sede di gara si verificano dei ribassi o in sede esecutiva ritardi o criticità non dovuti ai dipendenti.
6. Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi complementari, l'importo del fondo gravante sulla singola opera, lavoro, servizio o fornitura, viene ricalcolato sulla base del nuovo importo. Nel caso di varianti derivanti da errori interni, non si procede all'aumento della quota di fondo, in relazione ai soggetti responsabili.
7. Il fondo è costituito mediante apposito accantonamento all'interno del quadro economico della singola opera o lavoro, servizio, fornitura.

Articolo 3 – Rilevanza economica dell'opera o lavoro, servizio, fornitura e quantificazione del fondo

1. La percentuale massima stabilita è così graduata in ragione dell'entità dell'opera o lavoro, servizio, fornitura:

- a) importo fino a euro 1.500.000,00: percentuale del 2,00%;
- b) importo superiore a euro 1.500.000,00 e fino all'importo di euro 3.000.000,00: percentuale del 1,80%;
- c) importo superiore a euro 3.000.000,00 e fino all'importo di euro 5.225.000,00: percentuale del 1,60%;
- d) importo superiore a euro 5.225.000,00: percentuale del 1,40%.

Articolo 4 – Soggetti che concorrono alla suddivisione del fondo

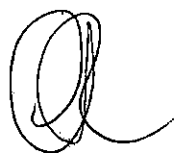
1. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- a) RUP;
- b) Verificatore progettuale (ove presente);
- c) Controllori e redattori delle procedure di bando/lettere d'invito;
- d) Direttore dei lavori o dell'esecuzione dell'appalto;
- e) Collaudatore Tecnico o Verificatore di Conformità;
- f) Collaudatore Statico;
- g) Loro collaboratori tecnici e/o amministrativi.

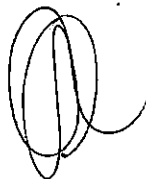
Articolo 5 – Conferimento incarichi, individuazione gruppi di lavoro, penali da ritardo, revoche

1. Il Responsabile di Servizio competente, prima dell'avvio della fase programmatica:

- a) conferisce gli incarichi di: RUP, verificatore progettuale (ove presente), direttore dei lavori o dell'esecuzione dell'appalto, Collaudatore Tecnico o Verificatore di Conformità, Collaudatore Statico;
- b) individua nominativamente i collaboratori tecnici e/o amministrativi dei soggetti di cui sopra, che partecipano alla suddivisione dell'incentivo;
- c) suddivide, tra i soggetti coinvolti nel medesimo investimento, le percentuali di partecipazione, nel rispetto dei valori di cui alla tabella di cui all'articolo 6;
- d) indica le modalità per l'espletamento dell'incarico;
- e) assegna i tempi per il compimento delle attività;



- f) stabilisce la misura della penale da applicare per ogni giorno di ritardo rispetto ai termini assegnati o per inadempimento, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante.
2. Il Responsabile della Centrale Unica di Committenza, dopo l'avvio della fase programmatica:
- a) conferisce gli incarichi relativi alle procedure di bando;
 - b) individua nominativamente i collaboratori dei soggetti di cui sopra, che partecipano alla suddivisione dell'incentivo;
 - c) suddivide, tra i soggetti coinvolti nel medesimo appalto, le percentuali di partecipazione, nel rispetto dei valori di cui alla tabella di cui all'articolo 6;
 - d) assegna i tempi per il compimento delle attività;
 - e) stabilisce la misura della penale da applicare per ogni giorno di ritardo rispetto ai termini assegnati, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante.
3. L'individuazione dei dipendenti cui affidare gli incarichi deve essere effettuata avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione.
4. Gli incarichi sono immediatamente efficaci dal momento della loro comunicazione agli interessati, anche mediante comunicazione via email.
5. Le penali, da applicare ai soggetti incaricati per ogni singolo giorno di ritardo, sono stabilite in misura compresa tra lo 0,5 per mille e l'1 per mille del corrispettivo spettante ai dipendenti e, comunque, complessivamente non superiore al 10 per cento, da valutare a cura del Responsabile in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo.
6. Le penali si applicano agli importi relativi alle singole fasi che hanno causato ritardo.
7. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo non sia collegabile alle attività del personale.
8. Il Responsabile può, con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento, sentito il RUP. Con il medesimo provvedimento, il Responsabile accerta l'attività svolta fino a quel momento dal soggetto incaricato e stabilisce l'attribuzione della quota d'incentivo spettante, in correlazione al lavoro effettivamente eseguito ed alla causa della modifica o della revoca.



Articolo 6 – Criteri di ripartizione dell'incentivo – contrattazione

1. La quota di incentivo destinata ai soggetti di cui all'articolo 4, comma 1 viene ripartita, per ciascun opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile competente secondo i parametri della tabella sotto indicata in rispetto delle specifiche competenze del personale coinvolto:

Suddivisione dell'incentivo per le varie fasi dell'opera, lavoro, servizio o fornitura.	Descrizione delle varie fasi dell'opera, lavoro, servizio o fornitura.	Suddivisione quota incentivo per ogni singola fase ai soggetti che vi prendono parte				
		A Responsabile unico del procedimento	B Direttore dei lavori, Collaudatore statico e amministrativo	C Collaboratori tecnici	D Attività di supporto tecnico-amministrativo	E Totale (A+B+C+D)
15%	Programmazione della spesa per investimenti	65%		20%	15%	100%
5%	Verifica progetti	65%		20%	15%	100%
20%	Controllo delle procedure di bando/invito ed esecuzione dei contratti	65%		20%	15%	100%
50%	Direzione lavori e contabilità lavoro ovvero direzione dell'esecuzione del servizio	40%	30%	15%	15%	100%
10%	Collaudo statico e collaudo tecnico /amministrativo o certificato di regolare esecuzione ovvero verifica di conformità	40%	20%	20%	20%	100%
100%	Totale					

- Il fondo incentivante è calcolato per ogni prestazione o fase svolta dal personale interno.
- Nel caso in cui un soggetto abbia eseguito più attività fra quelle sopra elencate, le percentuali di ripartizione sono cumulate tra di loro.
- Qualora alcune funzioni o parti di esse siano affidate all'esterno, l'importo dell'incentivo sarà definito in base a quanto realmente curato dal personale dell'ente.
- Qualora si renda necessaria la verifica dei progetti redatti da professionisti esterni, la stessa è demandata al responsabile del procedimento che vi provvede con il supporto dei propri uffici interni.
- La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno, a fronte del conferimento d'incarichi esterni o inadempimenti, non costituisce economia di spesa e va ad alimentare le risorse complessivamente

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

destinate all'incentivazione, senza però che la suddetta somma possa maggiorare i compensi già stabiliti per i dipendenti interessati dal lavoro, servizio o fornitura, che hanno determinato questo peculiare incremento. Il riparto della "rialimentazione" è disposto in sede programmatica.

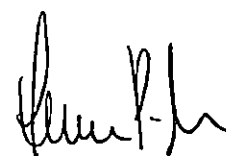

7. Nel caso di ricorso a centrale di committenza e ove da questa venga richiesta, la quota devoluta a tale struttura è quella relativa al "controllo delle procedure di bando/invito ed esecuzione dei contratti", fatta salva la quota destinata al RUP.

Articolo 7 – Limitazione all'erogazione degli incentivi

1. Ai sensi dell'art 113, comma 2, del Codice, l'incentivo in parola complessivamente corrisposto nel corso dell'anno al singolo dipendente, non può superare l'importo del 50 % del trattamento complessivo annuo lordo allo stesso spettante quale trattamento economico fondamentale.
2. L'alimentazione del fondo di cui all'art. 2 con risorse finanziarie nelle misure previste dal presente regolamento è subordinata al rispetto delle norme di contenimento della spesa della finanzia pubblica vigenti nel tempo.
3. In applicazione a quanto previsto nel comma 2, non si destinerà alcuna risorsa al fondo di cui all'art. 2, o si destinerà in misura ridotta qualora tali risorse comportino una violazione degli obblighi di contenimento di spesa, in particolare quella relativa al salario accessorio. In nessun caso, anche al fine di non svilire l'istituto della performance, la destinazione delle risorse al fondo di cui all'art. 2 potrà far ridurre le risorse destinate al fondo per le risorse decentrate del personale non dirigenziale e al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, del Segretario Comunale e dei Dirigenti.

Articolo 8 – Liquidazione del compenso incentivante

1. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile, nei seguenti momenti:
 - a) per i dipendenti che svolgano le funzioni di RUP e loro collaboratori: il 50% entro sessanta giorni dall'efficacia dell'aggiudicazione dell'appalto, il 50% entro sessanta giorni dalla data del certificato di collaudo o di regolare esecuzione o strumenti analoghi;
 - b) per i dipendenti che svolgano attività di verifica progettuale e loro collaboratori: il 50% entro sessanta giorni dall'efficacia dell'aggiudicazione definitiva dell'appalto, il 50% entro sessanta giorni dalla data del certificato di collaudo o di regolare esecuzione o strumenti analoghi;
 - c) per i dipendenti che svolgano attività di controllo delle procedure di bando o compiti da centrale unica di committenza per conto di altri enti e loro collaboratori: il 50%, entro sessanta giorni dall'efficacia dell'aggiudicazione dell'appalto, il 50% entro sessanta giorni dalla data del certificato di collaudo o di regolare esecuzione o strumenti analoghi;
 - d) per i dipendenti che svolgano attività di direzione lavori o di direzione dell'esecuzione del contratto e loro collaboratori: il 50% entro sessanta giorni dalla data di emissione dei certificati di pagamento o strumenti analoghi per almeno il 50% dell'importo dell'appalto, il 50% entro sessanta giorni dalla data del certificato di collaudo o di regolare esecuzione o strumenti analoghi;
 - e) per i dipendenti che svolgano attività di collaudo: entro sessanta giorni dalla data del certificato di collaudo o di regolare esecuzione.



2. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state proficuamente svolte nei tempi previsti, senza errori o ritardi, imputabili ai dipendenti incaricati.
3. 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 comportino aumenti di spesa o la necessità di varianti.
4. L'accertamento è negativo quando le attività non siano state portate a compimento oppure lo siano state con ritardi superiori a quelli indicati al comma 3 o con gravi errori, imputabili ai dipendenti incaricati. Sono considerati, comunque, gravi gli errori che comportano la necessità di varianti o incrementi di spesa.
5. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il responsabile contesta, per iscritto, gli errori e ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.
6. Nel caso di accertamento parzialmente positivo, l'incentivo da erogare sul singolo appalto per l'attività nella quale si è verificato l'errore, è decurtato applicando, per ogni giorno di ritardo rispetto al termine assegnato, la riduzione percentuale del compenso stabilita in sede di affidamento dell'incarico.
7. 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.
8. Nel caso in cui ricorra una delle ipotesi patologiche di cui al presente articolo, l'Ente ha il diritto di ripetere quanto indebitamente già corrisposto.

Articolo 9 - Entrata in vigore

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano alle gare bandite dopo il 19 aprile 2016, data di entrata in vigore del D.Lgs n. 50/2016 purché sia stato effettuato idoneo accantonamento nel bilancio di previsione.
2. Il presente regolamento entra in vigore contestualmente all'esecutività della deliberazione di giunta comunale che approva il presente regolamento.
3. Il presente regolamento sostituisce integralmente quello vigente in precedenza.
4. Copia del regolamento è inserita nella raccolta degli atti normativi dell'ente.

