

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO-PARTE
NORMATIVA 2014-2016 E PARTE ECONOMICA 2014 DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE**

VERBALE N. 01

L'anno duemilaquindici, addì dodici del mese di maggio, alle ore 10,30 si sono riunite presso la sede comunale le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale.

Sono presenti:

- ✓ per la delegazione trattante di parte pubblica, giusta Deliberazione di G.C. n. del:
 - Dott. Francesco Minardi – Segretario Comunale – PRESIDENTE
 - Alfonso Speranza – Resp. Settore Finanziario – COMPONENTE
 - Luigi Lecce – Resp. Settore Demografico-Sociale-Tributi – COMPONENTE

- ✓ Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL:
 - Sig. Pasquale Fernicola – C.G.I.L./FP;
 - Sig. Vincenzo Della Rocca – CISL/FP;
 - Sig. Giuseppe Russo –UIL/FPL;

- ✓ R.S.U.:
 - Sig. Antonio Calicchio

Preliminarmente si procede ad esaminare l'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte normativa triennio 2014/2016 come di seguito:

UIL-FPC
 R.S.U. Antonio Calicchio
 FPC CGIL
 IL SEGRETARIO COMUNALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2014 – 2016

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
 - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 27 del 2001;
 - Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, articolato nelle specifiche disposizioni di cui all'allegato A e del Sistema di Misurazione della Performance di cui alla deliberazione di G.C. n. 101 del 12.12.2014;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01 gennaio 2014.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ****Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2014/2016) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa tempo per tempo vigente.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

[Handwritten signatures and initials]
 P.S. *[Handwritten signature]*

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
- elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Comunale di Valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
5. Le risorse stabili aggiuntive di cui all'art. 15 co. 5 del CCNL 01.04.1999 sono stanziati nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

- Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:
 - i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), come meglio specificato nell'allegato "A";
 - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri appresso stabiliti;
 - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo IV);
 - le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito”, tuttavia, conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 141/2011, *“deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...”*.
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 misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance 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;
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
 - Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - I criteri di valutazione sono quelli indicati nell'allegato B;
 - L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta nell'anno di riferimento;
 - A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
 - il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile (APO).
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), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati nell'Allegato B del DPR 347/1983.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio- una indennità mensile determinata in € 30,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO).
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile (APO) entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non

lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 500,00, indennità € 1,50 giornaliera
 - media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 500,00 indennità € 0,80 giornaliera.
 La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile; non compete ai Responsabili (APO) che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 100,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - € 150,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 150,00 al Responsabile dei Tributi
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile (APO) da definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 150,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 150,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili (APO), in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la

Elevato	50	
Criterio B: VALENZA INTERNA O ESTERNA DELLA RESPONSABILITA' valore Max 30		
Responsabilità esclusivamente ad effetto interno valore	10	
Limitata responsabilità ad effetto esterno valore 15	15	
Rilevante responsabilità ad effetto esterno valore	20	
Elevata responsabilità ad effetto esterno ed interno valore	30	
Criterio C CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA' valore Max 20		
Episodico	5	
Costante	20	
TOTALE PUNTEGGIO		

Il Responsabile del Servizio

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 - Piani di razionalizzazione Art. 16 D.L. 98/2011.

1. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 6 Luglio 2011, n. 98 convertito in Legge 15 Luglio 2011, n. 111 le Amministrazioni, compresi gli enti locali, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2. All'esito del processo di razionalizzazione, le risorse sono utilizzabili solo a consuntivo ed il risparmio deve essere accertato dal revisore dei conti.

razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. L'indennità viene determinata dai Responsabili (APO), i quali dovranno far riferimento ai seguenti elementi ed attribuendo i relativi punteggi:
 - A PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA' ATTRIBUITA valore Max 50
 - B VALENZA INTERNA O ESTERNA DELLA RESPONSABILITA' valore Max 30
 - C CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA' valore Max 20
3. In merito al peso oggettivo della responsabilità attribuita si individuano i seguenti valori (Criterio A):
 - a. Medio valore 15
 - b. Significativo valore 25
 - c. Rilevante valore 35
 - d. Elevato valore 50
4. In merito al peso attribuito alla valenza interna o esterna della responsabilità si individuano i seguenti valori (Criterio B):
 - a. Responsabilità esclusivamente ad effetto interno valore 10
 - b. Limitata responsabilità ad effetto esterno valore 15
 - c. Rilevante responsabilità ad effetto esterno valore 20
 - d. Elevata responsabilità ad effetto esterno ed interno valore 30
5. In merito al peso attribuito alla continuità o episodicità della responsabilità si individuano i seguenti valori: (Criterio C):
 - a. Episodico valore 5
 - b. Costante valore 20
6. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile (APO) secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa ovvero in misura proporzionale alle risorse finanziarie stanziare sul fondo:
 - importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi per una valutazione pari ad 100 punti;
 - importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi per una valutazione compresa tra 80 e 99 punti;
 - importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi per una valutazione compresa tra 60 e 80
 - importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi per una valutazione compresa tra 50 e 60
 - importo pari ad €. 500,00 annui lordi per una valutazione compresa tra 40 e 50.
7. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate mensilmente in proporzione all'effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
8. La quantificazione dell'indennità è determinata dal competente Responsabile (APO) secondo lo schema sotto riportato:

VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' EX ART. 17, COMMA 2, LETT. F CCNL

Dipendente _____

Criterio A:

PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA' ATTRIBUITA valore Max 50

medio	15	
Significativo	25	
rilevante	35	




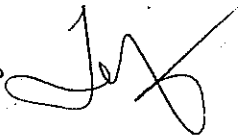
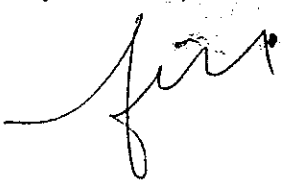
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE DERIVANTI DAI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

COGNOME:	NOME:
AREA:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO ASSEGNATO
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di partecipazione alla realizzazione dell'obiettivo.	Max 50 punti	
MEDIO	Da 0 a 20	
SIGNIFICATIVO	Da 21 a 30	
RILEVANTE	Da 31 a 40	
ELEVATO	Da 41 a 50	
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato	Max 50 punti	
Grado di responsabilità verso i risultati	Da 0 a 20	
Livello di autonomia operativa	Da 0 a 10	
Rispetto dei tempi di esecuzione	Da 0 a 5	
Qualità delle prestazioni	Da 0 a 15	
TOTALE	Max 100 punti	

IL DIPENDENTE per presa visione	
Il titolare di posizione organizzativa	

3. Ciascun dipendente parteciperà all'economia realizzata, nella misura individuata dall'Amministrazione Comunale, relativamente a ciascun progetto di razionalizzazione a cui ha partecipato.
4. La valutazione della partecipazione individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative.
5. Ferma restando la necessaria applicazione in sede di valutazione di criteri fortemente meritocratici e selettivi, la ripartizione avviene in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno e la quota destinata al premio sarà attribuita al personale dipendente con il sistema del "valore punto", consistente nella somma dei punteggi attribuiti ad ogni dipendente, e dividendo il premio complessivo da corrispondere ai dipendenti per il totale della somma dei punteggi e moltiplicando questo valore per il punteggio conseguito da ciascun dipendente.
6. Per la quantificazione dell'ammontare del premio da erogare si tiene conto, altresì per ciascun dipendente del monte orario settimanale, del servizio prestato nell'anno e della valutazione effettuata dall'Responsabile di Posizione Organizzativa secondo lo schema sotto riportato:




su Admco corridoio 


4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Allegato A - Risorse destinate a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi
(performance organizzativa e individuale) - Criteri generali-

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse come quantificate sono ripartite per il 50% per la performance individuale e per il 50% per la performance organizzativa.
- 3 La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Più nello specifico, il presente articolo individua i criteri per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D. lgs.vo n. 150/2009) e contrattuale (art. 37 C.C.N.L. 22.1.2004-che ha sostituito l'art. 18 CCNL Del 1.4.1999-).
4. Tra le risorse di cui al presente articolo vi sono quelle destinate all'attuazione dell'istituto della produttività ex art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999, anche attraverso progetti obiettivo. A tal proposito, l'Organo esecutivo individua specifici progetti da realizzare, definisce gli obiettivi da conseguire, indica l'Area cui affidare la predisposizione operativa del progetto, la gestione e la responsabilità. La valutazione circa il grado di realizzazione del progetto è affidata al Responsabile di Area, che provvede alla ripartizione del compenso previsto tra il personale che vi ha partecipato, assegnando una percentuale di ripartizione del compenso, da valutare in base al grado di realizzazione complessiva del progetto, al merito, all'impegno e, eventualmente, al tempo impiegato nella realizzazione del progetto affidato. Tale valutazione è effettuata entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque entro 60 giorni dalla conclusione, se infrannuale.
5. Le risorse di cui al comma 1 sono determinate in sede di contrattazione decentrata –ripartizione fondo annuale-, per cui si determina l'importo massimo attribuibile ad ogni dipendente in relazione alla categoria di appartenenza, secondo il sistema di valutazione permanente adottato dall'Ente.
6. Le risorse derivanti dalle eventuali decurtazioni di cui al sistema di valutazione permanente ed in applicazione dello stesso, costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
7. Si concorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:
- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
8. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

Art. 16 – Incentivi di progettazione

I criteri per l'erogazione degli incentivi di progettazioni di cui all'articolo 92, commi 5 e 6, Dlgs 163/2006 sono disciplinati da apposito Regolamento comunale.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO****Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo, previo incremento del fondo nella parte variabile, ai sensi della normativa vigente. Il personale assunto part time concorre in maniera proporzionale all'orario di lavoro.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro e a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 18 – Salario accessorio del personale assunto a tempo indeterminato con orario tempo parziale

1. Il personale assunto a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

TITOLO IV- DISPOSIZIONI FINALI**Art. 19 - Norma di rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

9. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

10. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo da erogarsi ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente.

11. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.

12. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi costituiscono economie di spesa.

13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.


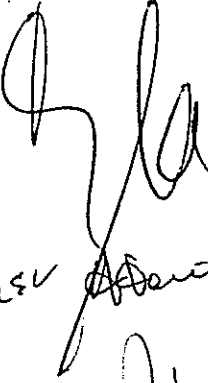
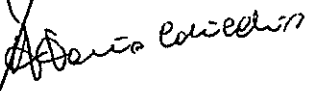

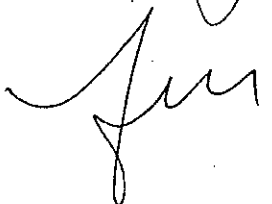
Appendice Allegato A - Correlazione fra i corrispettivi contrattuali attinenti alla produttività e altre risorse derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lettera k del CCNL dell'1.4.1999

Al fine di adottare una condivisa correlazione fra i corrispettivi contrattuali attinenti alla produttività, ora performance, e altre risorse derivanti dall'applicazione delle sopra citate fonti legislative appostate nel fondo salario accessorio ex art. 15, comma 1, lettera k del CCNL dell'1.4.1999 destinate al finanziamento della contrattazione integrative, nel rispetto dei vincoli concernente sia la finalizzazione delle stesse sia la sfera dei dipendenti destinatari, atteso che le suddette risorse hanno natura variabile ai sensi dell'art.31 comma 3° del CCNL del 22.1.2004, i componenti della contrattazione decentrata stabiliscono le regole per definire la correlazione, anche quantitativa, tra compensi di produttività e alcune tipologie di compensi accessori come quelli per l'avvocatura interna, per la progettazione e l'innovazione o ogni altra tipologia d'incentivo autofinanziato da specifiche norme di legge.

Premesso che l'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004, statuisce che gli incentivi per la produttività possono essere erogati "solo in presenza d'incrementi effettivi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa", e che i dipendenti interessati nell'arco della normale durata della prestazione lavorativa saranno chiamati a svolgere, in forma graduata e contemporaneamente, sia l'attività connessa al miglioramento dei servizi utilizzando il sistema premiante della produttività sia agli incentivi autofinanziati da specifiche norme di legge, si stabilisce quanto segue:

- a) Se il dipendente nell'anno di riferimento percepisce somme provenienti da incentivi autofinanziati da specifiche norme di legge per importi superiori a € 5.000,01 non ha diritto a conseguire alcun importo a titolo di premio per l'attività connessa al miglioramento dei servizi (produttività);
- b) Se il dipendente nell'anno di riferimento percepisce somme provenienti da incentivi autofinanziati da specifiche norme di legge per importi superiori nei limiti di € 2.000,00, ha diritto a conseguire, previa valutazione, l'intero importo stabilito a titolo di premio per l'attività connessa al miglioramento dei servizi (produttività);
- c) Se il dipendente nell'anno di riferimento percepisce somme provenienti da incentivi autofinanziati da specifiche norme di legge per importi compresi tra € 2.000,00 ed €

5.000,00, ha diritto a conseguire, previa valutazione, l'importo stabilito a titolo di premio per l'attività connessa al miglioramento dei servizi (produttività) decurtato in misura proporzionale alla partecipazione al primo incentivo (per esempio se percepisce l'importo di € 3.500,00 provenienti da incentivi autofinanziati da specifiche norme di legge l'importo stabilito a titolo di premio per l'attività connessa al miglioramento dei servizi, a seguito di valutazione, viene decurtato nella misura del 50 %).



RSU 



COMUNE _____
 SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE NON APICALE
 A-B-C-D

COGNOME:	NOME:
Area/settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione	Punteggio assegnato	
Punteggio assegnato a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio (su certificazione OIV)	Max 40 punti	
Attestazione OIV		
Valutazione da parte del Dirigente e/ Responsabile di P.O., secondo i criteri allegati	Max 50 punti	
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	0 a 3	
Efficienza organizzativa e affidabilità	0 a 5	
Capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza	0 a 3	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	0 a 7	
Grado di responsabilizzazione verso i risultati	0 a 3	
Abilità tecnico operativa	0 a 7	
Livello di autonomia – iniziativa	0 a 7	
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure	0 a 3	
Quantità delle prestazioni	0 a 5	
Flessibilità	0 a 7	
Performance organizzativa Max 10 punti		
TOTALE Max 100 punti		

Il Dirigente e/o Responsabile P.O	Per presa visione - Il dipendente

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

[Handwritten signature and scribbles]

Valutazione da parte del Dirigente o Titolare Posizione Organizzativa (Max 50 punti):
Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO

Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

ABILITÀ TECNICO OPERATIVA

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 a 7

RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

FLESSIBILITÀ

Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

PIANO DI LAVORO ANNO _____

SETTORE	SERVIZIO	UFFICIO
.....

TITOLO DEL PROGETTO:

.....

DESCRIZIONE SOMMARIA DELLE OPERAZIONI DA COMPIERE:

.....

IDENTIFICAZIONE SOMMARIA DEI RISULTATI DA CONSEGUIRE:

.....

PERSONALE COINVOLTO NEL PROGETTO

N.	COGNOME E NOME	CATEGORIA	Apporto individuale %
01			
02			
03			

RESPONSABILE DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO: _____

DECORRENZA INIZIALE DEL PROGETTO (data): _____

TERMINE DI ESECUZIONE DEL PROGETTO (gg.): _____

DURATA COMPLESSIVA DEL PROGETTO (gg.): _____

IMPORTO COMPLESSIVO ASSEGNATO AL PROGETTO (€): _____

N.B. Per ogni inadempienza contestata sarà applicata una penalità di € 30,00.

, li _____

IL RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO PROPONENTE

.....

Adriano Calicchio

ALLEGATO B**Sistema permanente di valutazione – progressioni orizzontali****SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nel CCDI per l'anno 2004.

In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

5. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e del citato CCDI per il 2004 le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):
4. viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni compreso il 2004 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due in applicazione del punto 4 del citato articolo 10);
 2. il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
 3. fino ad un massimo di 2,5 punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita valutando 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria e 0,25 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
 4. fino ad un massimo di 2,5 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 0,5 punto per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.

Progressione economica per le categoria A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C

Categorie	Progressioni	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
A	Tutte	1) esperienza acquisita	2,5	1 o 0,5 punti per ogni anno di servizio	1 punti ogni anno di servizio nella cat. 0,25 punti per ogni anno nelle categorie inferiori.

B	Da B1 a B2 e da B3 a B4 (se B3 giuridico)	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
C	Da C1 a C2	3) corsi di aggiornamento professionale	2,5	Corsi di qualificazione e di aggiornamento	0,5 punto per ogni corso negli ultimi 5 anni
Totale			65		

B. Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale B3 quale posizione giuridica di accesso, quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni compreso il 2004 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 2,5 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a 0,5 punto per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore e 0,25 punti sono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa.

Progressione economica per le categorie B e C					
Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e da B6 a B7.	1) arricchimento professionale	2,5	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	0,5 punto per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 0,25 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa. Negli ultimi 5 anni
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5.	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.

		Totale	62,5		

C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

2. viene calcolata la **media delle schede di valutazione individuale** degli ultimi tre anni compreso l'anno in corso (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
5. il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **pari a 60** (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
6. **fino ad un massimo di 5 punti** sono attribuiti in relazione ai corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in considerazione gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a **0,5 punti** per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore, **0,25 punti** vengono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa. L'eventuale frequenza di master o corsi post-universitari di durata superiore quattro mesi con frequenza di almeno un giorno settimanale è valutato **3 punti**.

Progressione economica per la categoria D

Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
D	Tutte	1) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili schede degli ultimi 2 anni, almeno 2.
		2) arricchimento professionale	5	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale sostenuti negli ultimi 5 anni	3 punti per master universitario; 0,5 punto per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 0,25 punti per corsi di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa.
		Totale	65		

		65	TOT.	
Data _____				
Per presa visione: il lavoratore:	_____			
Osservazioni del lavoratore:				
Il Direttore generale/ il Responsabile del settore				

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

	Cognome e nome dipendente:			
	Categoria economica di appartenenza:			
	Profilo professionale:			
	Responsabile di settore:			
	Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica			
1.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
	Corso di almeno 24 ore 0,5 punto, corso di almeno una giornata 0,25 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni	2,5		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
2.	Impegno e qualità prestazioni individuali	Massimo	Punti	Totale
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni	60		
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			

Media

TOT.

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della "A")

(scheda valida per la prima progressione della B, B3 posizione di accesso e C)

	Cognome e nome dipendente:			
	Categoria economica di appartenenza:			
	Profilo professionale:			
	Direttore generale/Responsabile di settore:			
	Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica			
1.	Esperienza acquisita:	massimo.	Punti	Totale
	Anzianità di servizio c/o enti locali	2,5		
	ex 2 [^] q.f.= anni _____ mesi _____			
	Cat. A = anni _____ mesi _____	Punti		
	Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____	Per anno		
	Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____	Di		
	Cat. C pos. C1	Servizio		
2.	Impegno e qualità prestazione individuale			
		Massimo	Punti	Totale
		60		
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni			
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
	Media			
		Totale		
3.	Arricchimento professionale			
	1 punto per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5 anni.	Massimo	Punti	Totale
		2,5		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			

Per presa visione: il lavoratore _____			
Osservazioni del lavoratore _____			
Data _____			
Il Direttore generale/Il Responsabile del settore			

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente:			
Categoria economica di appartenenza:			
Profilo professionale:			
Direttore generale/Responsabile di settore:			
Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica			
1. Arricchimento professionale	Massimo	Punti	totale
Master 3 punti, corso di almeno 24 ore 0,5 punto, corso di almeno una giornata 0,25 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni	5		
Anno n° attestati			
Anno n° attestati			
Anno n° attestati			
Anno n° attestati			
Anno n° attestati			
		TOTAL	
		E	
2. Impegno e qualità prestazioni individuali	Massimo	Punti	Totale
Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di	60		

valutazione degli ultimi 3 anni			
Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
1° anno			
2° anno			
3° anno			
			Media
		65	TOT.
Per presa visione: il lavoratore _____			
Osservazioni del lavoratore _____			
Data _____			
Il Direttore Generale/Responsabile di settore.			

N.B. Al fine rendere omogenee le valutazioni e prima di predisporre le graduatorie di ogni categoria occorre procedere a dividere le valutazioni relative alle posizioni successive alla prima delle categorie C e D per 6,25 e moltiplicarle per 6,50, in modo che tutte le valutazioni siano calcolate in sessantacinquesimi.

RSC
Adriano Colicchia

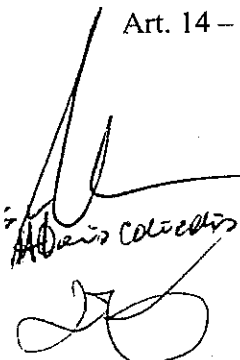
Successivamente si procede all'analisi dell'IPOTESI DI REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE IN CONFORMITA' ALLA LEGGE 114/2014 come di seguito:

Regolamento

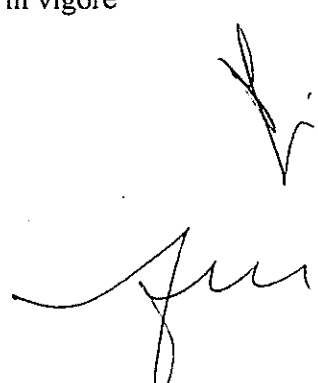
RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE

INDICE

- Art. 1 - Oggetto del regolamento e principi generali
- Art. 2 - Definizioni
- Art. 3 - Costituzione e gestione del fondo
- Art. 4 - Gruppo di Lavoro
- Art. 5 - Atto di incarico
- Art. 6 - Informazione e pubblicità
- Art. 7 - Rapporti con altri enti
- Art. 8 - Calcolo del Fondo
- Art. 9 - Calcolo del Fondo per l'innovazione
- Art. 10 - Calcolo del Fondo per la progettazione (FP) e ripartizione tra le attività (FPsingolo)
- Art. 11 - Ripartizione del FP tra i dipendenti - Incentivo preventivo e consuntivo
- Art. 12 - Liquidazione del FP - Riduzione dei compensi in caso di incrementi dei tempi e dei costi
- Art. 13 - Utilizzo del Fondo per l'innovazione
- Art. 14 - Entrata in vigore



Denis Colicci



Art. 1
Oggetto del regolamento e principi generali

Il presente regolamento ha per oggetto la determinazione e la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del Decreto Legislativo 163/2006, come modificati dal D.L. 90/2014 (d'ora in avanti denominato anche "Fondo"):

"7-bis. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 7, le amministrazioni pubbliche destinano 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; la percentuale effettiva è stabilita da un regolamento adottato dall'amministrazione, in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare.

7-ter. 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 previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel regolamento di cui al comma 7-bis, 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; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Il regolamento definisce i criteri di riparto delle risorse del fondo, tenendo conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, e dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo. Il regolamento stabilisce altresì i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, redatto nel rispetto dell'articolo 16 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207, depurato del ribasso d'asta offerto. Ai fini dell'applicazione del terzo periodo del presente comma, non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'articolo 132, comma 1, lettere a), b), c) e d). La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, costituiscono economie. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

7-quater. 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."

L'incentivo ha come finalità il riconoscimento del ruolo svolto dal personale dell'Amministrazione e un migliore utilizzo delle risorse interne per la realizzazione di lavori e opere pubbliche all'interno degli stessi uffici, con conseguenti minori costi per l'Amministrazione relativi ad incarichi a professionisti esterni.

Art. 2
Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- A) "PROGETTO": il progetto preliminare, il progetto definitivo ed il progetto esecutivo che concorrono alla definizione del progetto per l'opera o lavoro pubblico. I livelli di approfondimento di cui si compone il progetto e la documentazione tecnico-amministrativa da redigere sono stabiliti dal RUP, ai sensi e per gli effetti di legge.
- B) "RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO" (RUP) di cui al D. Lgs 163/2006, il quale viene individuato per ciascuna opera, tenuto conto delle competenze e delle abilitazioni che lo stesso deve possedere secondo quanto indicato dalla legge; può essere assistito da un collaboratore. Il RUP viene individuato dal Dirigente/Responsabile del servizio dei Lavori Pubblici. Il RUP propone, al Dirigente/Responsabile del servizio dei Lavori Pubblici, l'entità delle competenze individuali dei componenti il Gruppo di Lavoro.
- C) "PROGETTISTA": tecnico o gruppo di tecnici incaricato della progettazione (comprensiva della sicurezza). Individuato/i tra i dipendenti in possesso del titolo di studio e della professionalità adeguata per la redazione di progetti di lavori pubblici, con provvedimento dell'Amministrazione, sulla base delle informazioni e delle motivazioni che il RUP adotta ai sensi degli articoli 9 e 10 del DPR n. 207/2010. Il progettista firmerà il progetto assumendosene la responsabilità totale o parziale in relazione alla specifica competenza professionale.
- D) "UFFICIO DELLA DIREZIONE DEI LAVORI": composto dal Direttore dei Lavori e dagli assistenti di cantiere e dai direttori operativi (compreso il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione). Deve essere istituito con provvedimento dell'Amministrazione sulla base delle informazioni o degli atti predisposti dal RUP.
- E) "COLLABORATORI INTERNI": personale tecnico e amministrativo, dipendente dell'Amministrazione, che collabora direttamente alle attività di cui all'art. 11, pur non firmando elaborati progettuali o altri documenti.
- F) "COLLAUDATORE": tecnico e/o gruppo di tecnici che svolgono le operazioni di collaudo indicate al Titolo X del DPR 207/2010.
- G) "GRUPPO DI LAVORO": insieme dei dipendenti che assumono il ruolo di RUP, di progettista, di collaudatore o che compongono l'Ufficio Direzione Lavori e loro collaboratori interni, come meglio indicato all'art. 4.
- H) "COSTO PREVENTIVATO DELL'OPERA O DEL LAVORO": l'importo ottenuto dalla somma delle voci del quadro economico che rientrano nelle responsabilità previsionali del progettista (importo per lavori comprensivo degli oneri della sicurezza). Inizialmente tale importo sarà stimato, per poi essere determinato nella misura esatta nel quadro economico del progetto esecutivo approvato dall'Amministrazione.
- I) "OPERA" o "LAVORO": le attività di costruzione, demolizione, ristrutturazione, restauro di opere ed impianti, anche di presidio e difesa ambientale e di ingegneria naturalistica, o anche qualsiasi attività riconducibile alla definizione giuridica di "opera o lavoro pubblico", fatta eccezione per i lavori di manutenzione. In qualsiasi modo realizzata (appalto, concessione, in economia, leasing, contratto di disponibilità ecc.).
- J) "FONDO": fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del Decreto Legislativo 163/2006.
- K) "FONDO PER LA PROGETTAZIONE" (FP): parte del Fondo destinata all'incentivazione dei dipendenti (80% del Fondo).

Costituzione e gestione del Fondo

Il Fondo di cui al presente regolamento è costituito mediante la creazione di un apposito capitolo di bilancio, ponendolo a carico degli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli interventi. L'entità del Fondo viene stabilita all'inizio dell'anno sulla base del costo preventivato delle opere e dei lavori pubblici compresi nell'elenco annuale dei lavori pubblici.

Il Fondo è compreso all'interno delle risorse decentrate variabili per la contrattazione collettiva, come previsto dall'articolo 15, comma k), del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'1/4/1999 e dall'articolo 31, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/1/2004.

Art. 4 Gruppo di Lavoro

Al fine di procedere alla progettazione, realizzazione e collaudo dell'opera/lavoro è costituito un Gruppo di Lavoro, formato da personale interno (e da dipendenti di altri Enti pubblici, vedi art. 8), secondo i seguenti criteri:

- limiti di professionalità dati dalla normativa vigente;
- specializzazione e grado di esperienza acquisiti nella disciplina specifica e nella categoria di lavori a cui il progetto si riferisce.

La consistenza del Gruppo di lavoro è determinata in relazione alla qualità ed entità dell'opera/lavoro. La composizione, sia in senso qualitativo che quantitativo, sarà determinata dal Dirigente/Responsabile di Servizio competente, sentito il responsabile del procedimento, con atto di affidamento di incarico di cui all'art. 5.

All'interno del Gruppo di Lavoro vengono individuate le figure necessarie secondo i compiti organizzativi, professionali ed operativi allo scopo determinati.

Fanno parte del Gruppo di Lavoro i dipendenti che ricoprono i ruoli di RUP, di progettista, di collaudatore o che fanno parte dell'ufficio della direzione lavori ed i loro collaboratori interni, dipendenti dell'Amministrazione, o di altri Enti Pubblici.

Art. 5 Atto di incarico

Nell'atto di incarico viene:

- Individuata l'opera da progettare con riferimento al documento preliminare, qualora già redatto, o alla relativa previsione di bilancio;
- Identificato l'importo del costo preventivato dell'opera o del lavoro;
- Stimato l'ammontare del Fondo, ai sensi del presente regolamento, sulla base del costo preventivato dell'opera;
- Individuato l'elenco dei dipendenti componenti il Gruppo di Lavoro, indicando la relativa qualifica funzionale (categoria), e le prestazioni da svolgere;
- Prevista l'aliquota percentuale del Fondo di progettazione spettante a ciascuno dei componenti il Gruppo di Lavoro, per l'individuazione dei compensi incentivanti; per le funzioni di supporto esterno all'Area sia l'elenco del personale che le relative aliquote saranno individuate dal Dirigente/Responsabile di Servizio dell'area che svolge le funzioni di supporto.

L'atto di incarico precisa che le aliquote del compenso saranno, dal Dirigente/Responsabile di Servizio competente, su proposta del RUP, modificate a consuntivo sulla base del rispetto dei tempi e dei costi preventivati dell'opera nel progetto esecutivo, come previsto all'art. 10.

Art. 6 Informazione e pubblicità

L'Amministrazione provvede ad informare, con incontri a cadenza semestrale, le organizzazioni sindacali sugli incarichi conclusi e sulle risultanze dei medesimi, incluse quelle relative ai percettori ed all'importo dell'incentivo. Del conferimento dell'incarico sarà data pubblicazione nel sito dell'Amministrazione, sezione "Amministrazione Trasparente".

Art. 7 Rapporti con altri Enti Pubblici

È possibile istituire Gruppi di Lavoro con dipendenti di altri Enti pubblici, secondo le modalità previste dagli articoli 30, 31 e 32 del Decreto Legislativo n. 267/2000; questi partecipano alla ripartizione del Fondo per la progettazione.

Nell'atto di costituzione del Gruppo di Lavoro dovrà essere specificata la sussistenza di tutte le necessarie autorizzazioni da parte dell'Ente presso cui il dipendente presta il proprio servizio.

I dipendenti dell'Amministrazione che richiedessero all'Amministrazione stessa l'autorizzazione per fare parte di un Gruppo di Lavoro in un altro Ente Pubblico, secondo le norme sopra citate, saranno autorizzati con apposito atto, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza dello stesso. Sarà nella responsabilità del dipendente comunicare all'Amministrazione l'importo dell'incentivo percepito presso altri Enti Pubblici, in particolare di segnalare il superamento del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo; la parte non liquidata andrà all'anno successivo.

Art. 8 Calcolo del Fondo

Il Fondo viene computato su ogni singola opera o lavoro pubblico, con esclusione delle manutenzioni, emergendo come elemento di costo nel quadro tecnico-economico e pertanto iscritto nel capitolo di spesa relativo all'opera/lavoro.

Il Fondo (F), per tener conto dell'entità dell'opera, è calcolato sulla base del costo preventivato dell'opera o del lavoro (C) sulla base delle seguenti aliquote:

- Importi inferiori a € 1.000.000: 2,00% (quindi $C * 2\%$)
- Sul di più, fino a € 5.000.000: 1,75% (quindi $20.000 € + 1,75\% * (C - 1.000.000)$)
- Sul di più: 1,50% (quindi $90.000 € + 1,5\% * (C - 5.000.000)$)

Per tenere conto della complessità dell'opera da realizzare, all'importo di cui al comma precedente si applicheranno i seguenti Coefficienti di riduzione:

- Ristrutturazione edifici 0,955
- Restauro edifici 1,000
- Realizzazione di nuovi edifici 1,000
- Realizzazione di nuove infrastrutture (strade, impianti tecnologici ecc.) 1,000
- Ristrutturazione infrastrutture (strade, impianti tecnologici ecc.) 0,950

- Realizzazione di nuove aree attrezzate, arredi, parchi ecc. 0,930
- Ristrutturazione di aree attrezzate, arredi, parchi ecc. 0,900

Il Fondo sarà finanziato unitamente al finanziamento del quadro economico dell'opera o lavoro.

Art. 9

Calcolo del Fondo per l'innovazione

Il 20% del Fondo è destinato all'acquisto (comprensivo di IVA ed altre imposte o contributi) da parte dell'Amministrazione 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.

Art. 10

Calcolo del Fondo per la progettazione (FP) e ripartizione tra le attività (FPsingolo)

L'80% del Fondo costituisce il Fondo per la progettazione (FP). Tale importo è comprensivo anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP, ai sensi della normativa vigente.

Il FP è ripartito dal Dirigente/Responsabile di Servizio in distinti Fondi per la Progettazione singoli (FPsingoli) per le seguenti attività nelle rispettive misure:

1. Progettazione preliminare: dal 10% al 15%
2. Progettazione definitiva: dal 15% al 20%
3. Progettazione esecutiva: dal 10% al 20%
4. verifica dei progetti (complessivo): 5%
5. rup (FPR): 20%
6. direttore dei lavori: dal 15% al 25%
7. direzione operativa e assistenza di cantiere: massimo 8%
8. Collaudatore singolo: 5%
9. commissione di collaudo: 10%

Il totale delle percentuali effettive dei FPsingoli (punti da 1 a 9) deve essere massimo pari a 100.

Nel caso una o più attività non vengano svolte (es progettazione preliminare), il relativo FP singolo sarà pari a zero. Nel caso una o più attività siano interamente affidate all'esterno, la percentuale deve comunque essere valorizzata ed il relativo FPsingolo costituisce economia di spesa.

Qualora una o più prestazioni comprese nelle attività di cui sopra, ad esempio la progettazione preliminare degli impianti, non sia pertinente la relativa percentuale di competenza del FPsingolo sarà pari a zero.

Qualora una o più prestazioni comprese nelle attività di cui sopra siano affidate a professionisti esterni, ad esempio la progettazione preliminare degli impianti, la relativa percentuale di competenza del FPsingolo costituirà economia di spesa, nella misura determinata facendo riferimento, se possibile, al DM 143/2013.

Nel caso di incremento dei costi rispetto a quanto previsto nel Q.E. del progetto esecutivo, i FPsingoli, per la parte liquidata successivamente, vengono decurtati in proporzione all'incremento del costo preventivato dell'opera; tale importo costituisce economia di spesa.

Nel caso di scostamento dei tempi di realizzazione dei lavori rispetto a quanto previsto nel progetto esecutivo, fatte salve le sospensioni per accadimenti elencati all'art. 132 c. 1 lett. a), b), c) e d) Codice, le quote spettanti per il FPsingolo liquidate successivamente vengono ridotte in proporzione al tempo inizialmente previsto.¹

¹ Nel presente Regolamento per tempi di realizzazione dell'opera si intendono quelli relativi alla fase di esecuzione dei lavori.

Art. 11

Ripartizione del FP tra i dipendenti – Incentivo preventivo e consuntivo

La ripartizione del FP singolo è operata dal Dirigente/Responsabile di Servizio competente tra i singoli dipendenti che hanno effettivamente svolto le prestazioni con esclusione del personale dirigenziale, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte, tenendo conto delle relative responsabilità e della complessità dell'opera. Per tener conto delle funzioni esercitate che non rientrano nella qualifica funzionale ricoperta si applicheranno le seguenti quote di incremento:

- dipendente che svolge funzioni rientranti nella propria qualifica funzionale: 1,000
- dipendente che svolge funzioni rientranti nella qualifica funzionale immediatamente superiore: 1,200
- dipendente che svolge funzioni rientranti nelle qualifiche funzionali ulteriormente superiori: 1,300

Nel caso si verifichi nel corso del tempo un avvicendamento di dipendenti sarà effettuata una ripartizione tra di essi in base alle attività effettivamente espletate.

Art. 12

Liquidazione del FP – Riduzione dei compensi in caso di incrementi dei tempi e dei costi

La liquidazione dei FP singoli indicati ai punti da 1 a 5 dell'art. 11 avviene in due fasi: la prima, pari al 40% dell'importo dovuto, all'affidamento dei lavori; la seconda, pari al 60% dell'importo dovuto, all'emissione del collaudo provvisorio.

La liquidazione dei FP singoli indicati ai punti 6 e 7 dell'art. 11 avviene in tre fasi: la prima, pari al 50% dell'importo dovuto, all'emissione del certificato di ultimazione lavori, la seconda, pari al 20% dell'importo dovuto, all'emissione del collaudo provvisorio; la terza pari al 30% dell'importo dovuto, al collaudo definitivo.

La liquidazione dei FP singoli indicati ai punti 8 e 9 dell'art. 11 avviene in due fasi: la prima, pari al 70% dell'importo dovuto, all'emissione del collaudo provvisorio; la seconda pari al 30% dell'importo dovuto, al collaudo definitivo.

In sede di liquidazione il dipendente dovrà dichiarare di non aver superato nel corso dell'anno il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, tenuto conto anche degli incentivi corrisposti da altre Amministrazioni; in caso di avveramento della condizione la liquidazione sarà rinviata all'anno successivo.

L'importo da corrispondersi al personale, a valere sulla quota del fondo di cui al precedente art. 10, viene ridotto nel caso di incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.

Nel caso di incrementi dei tempi previsti, dovuti a:

- a) inerzia ingiustificata del D.L. e/o del RUP che comportino ritardo nella consegna dei lavori;
- b) eccessiva ed ingiustificata durata di sospensione dei lavori (oltre il quarto del tempo utile contrattuale);
- c) ritardo ingiustificato nella emissione dei SAL e/o certificati di pagamento;
- d) ritardo ingiustificato nella redazione delle eventuali perizie di variante anche migliorative (ovvero un tempo adeguato alla complessità ed importanza delle modifiche da introdurre, in ogni caso mai maggiore di quello occorso per la redazione della progettazione esecutiva e comunque non oltre il quarto del tempo utile contrattuale);
- e) mancata ingiustificata attivazione della procedura di rescissione contrattuale.

Il compenso teoricamente spettante viene ridotto mediante l'applicazione da parte del Responsabile di Area, nei confronti dei singoli soggetti responsabili e loro collaboratori, di una penale giornaliera in misura compresa tra lo 0,3 per mille e l'1 per mille dell'ammontare dell'incentivo previsto per la fase di esecuzione, e comunque complessivamente non superiore al dieci per cento dell'incentivo afferente la fase di esecuzione, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo.

Nel caso di ritardo tale da determinare l'applicazione di una penale superiore al dieci per cento e in mancanza di concreta attività del soggetto inadempiente, il Responsabile di Area può procedere alla revoca dell'incarico.

Non dà luogo all'applicazione della penalità l'aumento dei tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'articolo 132, comma 1, lettere a), b), c) e d) del D.Lgs. n. 163/2006.

Nel caso di incrementi del costo dei lavori, previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, redatto nel rispetto dell'articolo 16 del regolamento di cui al d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, depurato del ribasso d'asta offerto, il compenso teoricamente spettante viene ridotto mediante l'applicazione, da parte del Responsabile di Area nei confronti dei singoli soggetti responsabili e loro collaboratori, di una penale in misura compresa tra l'1 per cento e il dieci per cento dell'ammontare dell'incentivo afferente la fase di esecuzione, e comunque complessivamente non superiore al dieci per cento, da determinare nella seguente maniera:

- a) 1 per cento nel caso di aumento del costo minore del dieci per cento dell'importo contrattuale;
- b) 10 per cento nel caso di aumento del costo compreso tra il dieci e fino al cinquanta per cento dell'importo contrattuale;
- c) per valori intermedi la penale si calcola con proporzione lineare;

Non danno luogo all'applicazione della penale di cui al presente comma le varianti in aumento nell'ambito del 5% di cui all'art. 132 comma 3 del D.Lgs. 163/06.

Art. 13

Utilizzo del Fondo per l'innovazione

Il Fondo per l'innovazione sarà ripartito in sede di PEG secondo le destinazioni fissate dalla legge.

Art. 14

Entrata in vigore

Il presente Regolamento si applica alle attività compiute dopo il 19/8/2014, data di entrata in vigore della legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014².

² Deliberazione Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Lombardia 13/11/2014 n. 300. Per la Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Basilicata 12/2/2015 n. 3 invece si applica alle opere o lavori inseriti negli strumenti di programmazione dopo l'entrata in vigore della legge 144/2014.

Successivamente si procede all'analisi dell'**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2014**

La Parte Pubblica comunica che il fondo risorse decentrate anno 2014 è stato tutto impegnato.

Su comunicazione della parte pubblica la Delegazione sindacale prende atto che la quantificazione del fondo salario accessorio anno 2014 ammonta ad € 20.583,00, giusta Determinazione n. 31 del Responsabile del Servizio Finanziario datata 18/12/2014, che si allega sotto la lettera A).

Le parti concordano di finanziare gli stessi istituti contrattuali finanziati per gli anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali.

Viene riportato di seguito il documento concernente l'Ipotesi di ripartizione del Fondo 2014.

Ripartizione del fondo

5. Il fondo, così come definito con Determina del Responsabile Servizio Finanziario n. 31/14 in € 20.583,00 viene ripartito come di seguito, tenuto conto che le specificazioni sono riportate nell'articolato che segue:

- CONSISTENZA FONDO ANNO 2010 PARTE STABILE :		€ 25.728,18
A - CONSISTENZA FONDO ANNO 2014 PARTE STABILE:	€ 20.583,00	
B - CONSISTENZA FONDO ANNO 2014 PARTE VARIABILE	€ 0,00	
A)+ B) TOTALE		€ 20.583,00
- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	€ 10.526,33	
- INDENNITA' COMPARTO A CARICO FONDO	€ 4.465,92	
- INDENNITA' DI RISCHIO	€ 630,00	
TOTALE		€ 15.622,25
SOMMA DEL FONDO DISPONIBILE		€ 4.960,75
FONDO SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 3.000,00	
SOMMA DEL FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE		€ 1.960,75
- FONDO REMUNERAZIONE PARTICOLARI INDENNITA'		€ 0,00
Indennità di turnazione (lettera a)	€ 0,00	
Indennità di reperibilità (lettera c)	€ 0,00	
Indennità di disagio (lettera e)	€ 0,00	
Indennità di disagio/funzioni plurime (lettera e)	€ 0,00	
Indennità maneggio valori	€ 0,00	
TOTALE		€ 0,00

LAVORO STRAORDINARIO	€ 0,00
INCENTIVI D. LGS. 163/2006 -art. 92, comma 6-	€ 5.000,00

Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. addetti	Quota Mensile	N. mensilità anno	Spesa unitaria	Spesa prevista
Operaio Qualificato	2 (di cui 1 collocato a riposo a far data dal 01.12.2014)	€ 30,00	10 + 11	€ 330,00 + € 300,00	€ 630,00
TOTALE	2	€ 60,00	21		€ 630,00

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

1. Le risorse da destinare alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità cat. D, con esclusione delle posizioni organizzative, sono riportate di seguito:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabile di procedimento attività complesse CAT. D -2 unità-	
TOTALE	€ 3.000,00

Fondo di produttività collettiva ed individuale pari ad euro 1960,00

Le parti concordano di destinare le suddette somme, quale residuo dell'anno 2014, all'incremento della medesima voce prevista per l'anno 2015, al fine di assicurare una più efficiente corresponsione delle indennità sulla base del sistema di valutazione contenuto nell'allegato A del CCDI Parte normativa triennio 2014/2016.

Disposizioni finali

a) Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione:

- il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace dal momento della sua sottoscrizione, da effettuarsi dopo l'autorizzazione alla stipula e

l'acquisizione del parere positivo del Revisori dei Conti. A tal fine le parti concordano si da oggi di fissare la data del 16.05.2015 ore 10,30 per lo svolgimento del predetto adempimento

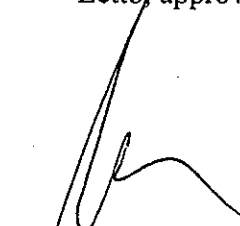


b) Vigenza del contratto

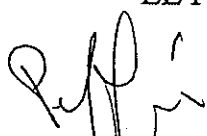
- il presente contratto è valido dalla data di sottoscrizione per il triennio 2014/2016, in ordine alla parte normativa, e per l'anno 2014, in ordine alla parte economica, e fino alla stipula del nuovo.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto

LE PARTI


sv. ~~Anna~~ *Colicchio*



 *FP CGIL*
