



COMUNE DI SERRAPETRONA

PROVINCIA DI MACERATA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Accordo Normativa triennio 2023-2025
Accordo Economico 2023
Regolamento Incentivi funzioni tecniche

M. M. M.
D. G.
S. M. S.

CISL FP
S. M. S.
C. P.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 139 del 14/12/2023, con la quale la Giunta Comunale di Serrapetrona ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente relativo all'accordo normativo per il triennio 2023-2025 e la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023, il 19/12/2023 alle ore 17,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente - Dott.ssa Giuliana Appignanesi

Componenti: Responsabili di struttura:

Palombarini Sandro - Area Amministrativa

Mariantoni Paolo - Area Tecnica

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale - CISL FP Alessandro Moretti presente/assente

R.S.U. - Dott. Luigino Girolami

Visto il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale redatto in conformità al D.Lgs. 150/2009 approvato con atto di G.C. di Giunta comunale n. 87 del 17/09/2013;

Vista la determinazione n. 501 R.G. del 13/11/2023 relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 105 del 17/10/2023 relativa agli indirizzi per l'utilizzo dei fondi del CCDI 2023;

Vista la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 14/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo

PARTE I
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ACCORDO NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Ambito di applicazione
- Art. 2 - Oggetto, principi e finalità
- Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 5 - Servizi minimi essenziali
- Art. 6 - Salute e sicurezza sui posti di lavoro (D. Lgs.vo n. 81/2008)
- Art. 7 - Diritto di assemblea [art. 10 CCNL 16/11/2022]
- Art. 8 - Innovazioni tecnologiche, formazione e aggiornamento del personale (Artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022)

TITOLO II DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 9 - Lavoro straordinario (Art. 32 e art. 7 comma 3 lett. s) del CCNL 16/11/2022)
- Art. 10 - Elevazione limite delle 48 ore settimanali medie (Art. 32, comma 2, e art. 7 comma 3 lett. r) del CCNL 16/11/2022)
- Art. 11 - Banca delle ore (Art. 33 CCNL 16/11/2022)
- Art. 12 - Orario di lavoro flessibile (Art. 36 e art. 7 comma 3 lett. p) del CCNL 16/11/2022)

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE DECENTRATE

- Art. 13 - Fondo risorse decentrate
- Art. 14 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate
- Art. 15 - Criteri di ripartizione del Fondo
- Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"

CAPO II - PREMIALITA'

- Art.18 - Criteri per l'attribuzione dei premi
- Art. 19 - La performance organizzativa
- Art. 20 - La performance individuale
- Art. 21 - Differenziazione della performance individuale

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

- Art. 22 - Principi generali
- Art. 23 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV- INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE



Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 25 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

CAPO V - INDENNITA'

Art. 26 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 27 - Indennità di specifiche responsabilità

Art. 28 - Attività di accertamento tributario

Art. 29 - Compensi Istat (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

Art. 30 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 31 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

TITOLO IV - PERSONALE STRAORDINARIO ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI ART. 50-BIS D.L. N. 189/2016 E ART. 5 DELL'OCSR N. 17/2022.

CAPO I - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32 - Compensi performance personale straordinario assunto a tempo determinato ai sensi art. 50-bis D.L. n. 189/2016 e art. 5 dell'OCSR del 17/2022.

Art. 33 - Indennità per specifiche responsabilità - personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" connessi con le attività di ricostruzione (art. 50-bis D.L. n. 189/2016).

CAPO II - Altre Indennità

Art. 34 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

ALLEGATI:

Allegato 1) Scheda di valutazione per progressione economica per l'attribuzione del differenziale stipendiale

Allegato 2) Scheda di valutazione del personale ai fini dell'Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso Il Comune di Serrapetrona, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 2 - Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Come stabilito all'art. 8 del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, il CCI ha durata triennale, e pertanto gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa e specifica indicazione, sino al 31.12.2025.

2. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti.

3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa e i componenti della delegazione di parte datoriale, di cui all'art. 7 comm. 2 e 3 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, possono richiedere un incontro per la verifica dello stato di attuazione del presente CCI e su qualunque altra motivata questione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, convocherà la riunione entro 10 giorni dalla formalizzazione della richiesta di incontro.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo



comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

Art. 5 - Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

1. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

2. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:

a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge:

n. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ;

a) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;

b) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte:

n. 1 unità appartenente all'Area Istruttori;

c) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento:

n. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ;

d) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili:

n. 1 unità appartenente all'Area Operatori Esperti;

1. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 6 - Salute e sicurezza sui posti di lavoro (D. Lgs.vo n. 81/2008)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 7 - Diritto di assemblea



(art. 10 CCNL 16/11/2022)

1. I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

**Art. 8 - Innovazioni tecnologiche, formazione e aggiornamento del personale
(Artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022)**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

TITOLO II DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI



Art. 9 - Lavoro straordinario
(Art. 32 e art. 7 comma 3 lett. s) del CCNL 16/11/2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. Le parti concordano nel ritenere autorizzati all'elevazione del limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, comma 3 e art. 7, comma 3, lett r) del CCNL 16 novembre 2022, i dipendenti:

a) che hanno espletato lavoro straordinario in eccedenza al limite individuale per attività istituzionali connesse a eventi emergenziali e di ricostruzione nei limiti fissati dalle ordinanze di protezione civile o di disposizioni normative correlate alla ricostruzione.

Art. 10 - Elevazione limite delle 48 ore settimanali medie
(Art. 32, comma 2, e art. 7 comma 3 lett. r) del CCNL 16/11/2022)

1. Le parti concordano nell'elevare a di sei mesi l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, in presenza delle seguenti esigenze oggettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 11 - Banca delle ore
(Art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. Presso l'Ufficio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di



lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 50 (cinquanta) ore.
2. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
3. È previsto un limite minimo, stabilito in quindici minuti, per l'accantonamento e per il recupero.
4. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni o per calamità naturali.
5. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, per attività formativo o per esigenze di carattere personale e familiare.
6. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
7. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 12 - Orario di lavoro flessibile
(Art. 36 e art. 7 comma 3 lett. p) del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'Istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE DECENTRATE

Art. 13 - Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto



previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Ente.

2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato avviene annualmente ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii la sessione negoziale.

3. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

4. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 3 D.L. 13/2023 (L. 41/2023), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo risorse decentrate e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, una misura complessivamente non superiore al 5% per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

5. Le parti concordano nel ritenere che nel caso ricorrano le condizioni per l'aumento della parte stabile del fondo risorse decentrate previsto dall'art. 79 comma 1 lett. c), nel limite consentito dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019, nella quantificazione delle somme da destinare alle varie componenti del trattamento accessorio (parte stabile, Retribuzione di posizione e risultato Elevate Qualificazioni) si privilegi l'aumento della suddetta parte stabile, al fine di consentire la possibilità a tutti i dipendenti di vedersi riconosciuto e remunerato il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nel corso della vita lavorativa.

6. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.

Art. 14 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 13 annualmente disponibili possono essere destinate ai seguenti utilizzi:

- a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022;
- d) indennità di turno;
- e) indennità di reperibilità;
- f) indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
- g) indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022;
- h) indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022;
- i) indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del Ccnl 16 novembre 2022;



- j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- l) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- m) "assegno ad personam", attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione;
- n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022;

Art. 15 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 13 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le eventuali economie relative alle lettere da c) ad i) dell'art. 14 del presente contratto potranno essere utilizzate per la premialità di cui alla lettera b) del medesimo articolo.
3. L'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022, prevede che in sede di contrattazione integrativa la parte prevalente delle risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sia destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2. Lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse previste al comma 2 dell'art. 79.
4. Le parti pertanto concordano nello stabilire che in sede di sottoscrizione dell'accordo economico annuale il fondo risorse decentrate dovrà essere destinato per almeno il **60%** delle somme disponibili previste dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022, ai trattamenti economici di cui al comma 2. Lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 e di destinare per minimo il **30%** alla performance individuale.

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003



- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

4. I dipendenti che percepiscono compensi da specifiche disposizioni di legge, relativi al presente articolo, potrebbero avere una riduzione di quanto spettante a titolo di performance individuale, a seconda dell'importo del compenso percepito; la quantificazione dell'eventuale riduzione è specificata nella tabella sotto riportata: (E' possibile eventualmente definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione della quota spettante a titolo di produttività in percentuale variabile in base all'ammontare dei compensi attribuiti ai sensi dell'art. 7 del CCI)

Incentivi art. 16 del presente CCI	Riduzione quota compenso performance organizzativa ed individuale
fino ad € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 10%
da € 3.001,00 a 5.000,00	Riduzione del 20%
da € 5.001,00 a 7.000,00	Riduzione del 40%
da € 7.001,00 in poi	Riduzione del 50%

Art. 17 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'amministrazione stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza.

2. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a CCNL 21/5/2018 richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022), secondo le percentuali definite nel relativo regolamento e saranno ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

CAPO II - PREMIALITA'

Art.18 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in un'unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 19 - La performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita scheda di valutazione redatta da parte del competente Responsabile.

Art. 20 - La performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 13, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. L'erogazione del premio collegato alla performance è possibile al raggiungimento di un



punteggio complessivo di valutazione pari o superiore a 50.

4. Ai fini della assegnazione dei compensi il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impiegati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene suddiviso tra i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva con la seguente formula:

$$P.I. = F / p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.) o personale part-time, il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 21 - Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale a tempo indeterminato in servizio in ciascun Settore, con un minimo di n. 1 dipendente per ogni settore.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 22 - Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.

2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 è pari a:

- Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
- Istruttori: euro 750 numero massimo 5
- Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
- Operatori: euro 550 numero massimo 5

3. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti

titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Le parti concordano nel ritenere applicabile l'incremento del "differenziale stipendiale" previsto nel comma precedente anche al personale in possesso dell'Abilitazione all'esercizio delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile (DPR 3 novembre 2000, n. 396).

6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:

- ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
- nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.

7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, qualora non venga fissata una data diversa nella contrattazione annuale.

8. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl 16.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".

9. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 7 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

12. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della



graduatoria elaborata sulla base dei criteri previsti dal presente CCI per ciascuna area del nuovo sistema di classificazione, partendo dai punteggi più elevati, fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

13. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo risorse decentrate per l'anno successivo;

14.

Art. 23 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate, previa graduazione dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione delle annualità. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo quanto stabilito al comma 8.

5. Ai fini del calcolo del periodo minimo di permanenza i periodi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno.

6. I criteri selettivi utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale di cui alla Tabella A del CCNL 2019-2021 (c.d. progressioni economiche) all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti:

I) MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI

II) ESPERIENZA PROFESSIONALE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le aree OE, I, F, come di seguito indicato:

Media ultime tre valutazioni individuali	Esperienza Professionale	Valutazione totale
60	40	100

7. Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

8. Per ciascuna area, a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza nell'ordine:

- ° al dipendente in possesso del titolo di studio più elevato;
- = al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- ° al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- ° al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- ° al dipendente più anziano di età;

9. La valutazione della performance individuale lavorativa presa in considerazione ai fini della progressione economica corrisponde al valore medio del punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale nei tre anni precedenti all'anno di sottoscrizione del C.D.I. di attivazione della procedura selettiva, effettuata nel rispetto del vigente regolamento dell'Ente sulla misurazione e valutazione delle performance individuale del personale non dirigente secondo le relative schede di valutazione distinte per area di appartenenza.

Il punteggio massimo conseguibile, nell'ambito del presente regolamento, in relazione alla performance individuale per tutte le aree OE/I/F è pari a punti 40 su 100 ed è determinato secondo la seguente tabella:

Valore medio del punteggio conseguito delle valutazioni della performance individuale del triennio precedente, con arrotondamento alla terza cifra decimale dopo la virgola.	
media compresa 90-100	60
media compresa 80-89	50
media compresa 70-79	40
media compresa 60-69	30
media inferiore a 59	0

Il valore medio delle valutazioni della performance individuale del triennio andrà troncato alle prime tre cifre decimali e quindi arrotondato all'unità secondo il seguente criterio: per cifre decimali inferiori a 500, il risultato va arrotondato all'unità inferiore (per difetto); per cifre decimali uguali o superiori a 500 il risultato va arrotondato all'unità superiore (per eccesso).

10. Per "esperienza professionale" si intende il periodo di servizio svolto nel ruolo ricoperto (categoria di appartenenza) e profilo professionale posseduto e gli eventuali incarichi svolti negli ambiti professionali di riferimento, maturata alla data del 31/12 dell'anno precedente alla data di decorrenza del "differenziale stipendiale", ed è valorizzata con un massimo di 40 punti, distinti come segue:

a) Esperienza maturata - massimo 30 punti;

Viene rilevata l'esperienza negli ultimi 20 anni di servizio relativamente alla categoria per la quale il dipendente concorre alla progressione.

Viene attribuito un peso diverso al periodo svolto nello stesso profilo professionale ricoperto al momento del bando (1,5 punti per anno) e al periodo di servizio svolto, sempre nell'ambito della categoria per cui si concorre, con altri profili professionali (1 punto per anno) valutabile solo per frazioni superiori al semestre.

Per rapporti di lavoro a tempo determinato il punteggio si dimezza (0,75 punti per anno per lo stesso profilo e 0,5 punti per anno se profilo diverso).

b) Incarichi svolti - massimo 10 punti.

Vengono rilevati gli incarichi e le responsabilità assunti nella categoria/area di appartenenza presso il Comune di Serrapetrona maturati alla data di pubblicazione del bando, negli ultimi 10 anni di servizio.

Per "responsabilità" si intendono gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione o Particolari responsabilità (ora art. 84 CCNL 2019/2021) risultanti dagli atti di organizzazione dei Settori o da specifici atti di attribuzione, (1 punto per anno), valutabile solo per frazioni superiori al semestre.

11. Il punteggio complessivo risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per i singoli criteri di selezione I e II come disciplinati nel presente articolo sarà ridotto così come di seguito specificato, in relazione alle eventuali sanzioni disciplinari subite nel biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica come indicata al precedente art. 3 del presente regolamento:

- Riduzione di 2 punti per ogni rimprovero verbale formalizzato;
- Riduzione di 5 punti per ogni rimprovero scritto formalizzato.

12. La procedura selettiva si svolge secondo i passaggi essenziali di seguito descritti.

Il Segretario Comunale provvede, entro 30 gg. dalla sottoscrizione dell'accordo economico annuale, con il supporto dell'Ufficio Personale, alla verifica del personale avente i requisiti per la partecipazione alla selezione ed all'attribuzione del relativo punteggio, mediante l'utilizzo della scheda allegata al presente contratto (Allegato 1) ed alla successiva approvazione della graduatoria per l'attribuzione dei differenziali stipendiali per ciascuna area contrattuale.

Le suddette schede sono inviate entro 10 gg. al Segretario Comunale che provvede alla verifica dei punteggi attribuiti sulla base delle informazioni presenti nei fascicoli personali dei dipendenti ed alla successiva approvazione della graduatoria per l'attribuzione dei differenziali stipendiali per ciascuna area contrattuale.

L'individuazione dei dipendenti che accedono al nuovo inquadramento economico avviene scorrendo la graduatoria così formata entro il contingente di personale che può beneficiare della progressione ovvero nel limite dell'importo massimo destinato alla progressione stessa per ciascuna categoria, come individuato nel contratto integrativo di attivazione dell'istituto.

Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso pubblicato sulla bacheca intranet del personale per 15 gg. consecutivi, ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina prevista dal sistema valutativo in atto presso l'Ente.

Le graduatorie hanno lo scopo di individuare i dipendenti a cui attribuire il nuovo inquadramento nell'ambito delle procedure attivate ed esauriscono i loro effetti con l'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla progressione.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto all'attribuzione del differenziale stipendiale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva ai sensi comma 3, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

CAPO IV - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.
2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla



retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL- 2022.

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di EQ, in particolare:

- ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

- al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

- nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

- L'importo della retribuzione di risultato viene determinato come segue:

Incarico Elevata Qualificazione	
Punteggio scheda di valutazione	Retribuzione di risultato pari alla % della retribuzione di posizione
0 - 49	0
50 - 70	20%
61 - 80	30%
81 - 90	40%
91 - 100	50%

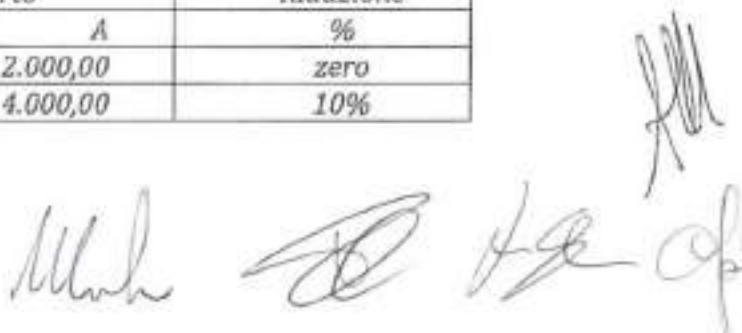
4. Nel caso in cui le somme stanziare nel fondo per la Retribuzione di risultato risultino insufficienti rispetto ai compensi teorici spettanti, si provvede alla rideterminazione proporzionale degli stessi.

5. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione in apposito regolamento.

Art. 25 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Con riferimento alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti convengono che la retribuzione di risultato venga decurtata come di seguito indicato:

Incentivi art. 16 del presente CCDI		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	10%



Da 4.001,00	7.000,00	20%
Da 7.001,00	10.000,00	40%
Oltre	10.001,00	50%

CAPO V - INDENNITA'

Art. 26 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività relative a manutenzione stradale, manutenzione di verde pubblico svolte su aree e strade pubbliche soggette a viabilità	€ 3,00 a giorno

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo di attività	Dipendenti interessati	Importo indennità
Autisti scuolabus che svolgono la propria attività lavorativa su 6 giorni con due o più rientri settimanali pomeridiani	Operatori Esperti	€ 3,00 a giorno per un massimo di 200 giorni annui pro-capite.

4. Il responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente attesta annualmente il numero di giorni di svolgimento dell'attività soggette a rischio e disagio al fine dell'erogazione della relativa indennità.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene nei limiti delle somme a tal fine destinate annualmente dalla contrattazione integrativa e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato e sulla base dell'attestazione di cui al comma precedente.

Art. 27 - Indennità di specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di

EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di riferimento procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta.

4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

5. In sede di accordo economico annuale sarà definito il numero di dipendenti interessati dall'indennità, con individuazione dei relativi compiti e l'importo massimo erogabile;

6. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile competente a consuntivo.

L'importo da erogare è determinato sulla base della complessità dei compiti assegnati valutati dal Responsabile competente, secondo la scheda allegata (Allegato 2).

Art. 28 - Attività di accertamento tributario

1. In relazione all'attività di accertamento tributario in materia di IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145), come previsto dal Regolamento comunale approvato con deliberazione n. 95 del 26/9/2019, le somme destinate annualmente all'erogazione di tale incentivo sono ripartite tra i componenti del gruppo di lavoro individuato dal Responsabile nel seguente modo:

- Il 80% al Responsabile dell'Ufficio tributi;

- il 20% tra il restante personale facente parte del gruppo di lavoro in parti uguali.

3. In caso di mancata costituzione del gruppo di lavoro per indisponibilità di ulteriori unità di personale, stante la pianta organica dell'Ente e la necessità di non distrarre il personale dalle ordinarie attività a cui sono destinate, la somma disponibile per incentivare l'attività di accertamento tributario viene attribuita totalmente al Responsabile dell'Ufficio Tributi.

Art. 29 - Compensi Istat (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.



2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018, al netto degli oneri riflessi a carico del Comune.

3. La ripartizione dei compensi avviene in favore del personale incaricato formalmente delle relative attività e sulla base di una relazione redatta dal Responsabile dell'Ufficio Comunale di Censimento (UCC), nella quale sono indicate le attività svolte ad di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

**Art. 30 - Servizio mensa e buono pasto
(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. In caso di assenza all'interno del territorio comunale di strutture convenzionate, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata annualmente in sede di sottoscrizione della economica del contratto integrativo.

5. Stante la previsione dell'art. 35 CCNL 2019-2021 il quale prevede la verifica della compatibilità dell'attribuzione della suddetta indennità sostitutiva rispetto alle risorse disponibili, le parti concordano nel ritenere che la suddetta indennità venga attribuita per un numero limitato di giorni, in particolare per i giorni in cui è previsto il rientro pomeridiano. Pertanto in sede di accordo economico annuale sarà determinato, sulla base delle risorse disponibili, il numero massimo di giorni in cui sarà attribuita la suddetta indennità ai dipendenti.

6. Le parti concordano di stabilire che per la maturazione del diritto al buono pasto i dipendente dovranno svolgere almeno due ore di prestazione minime antimeridiane e pomeridiane oppure, limitatamente al personale della Polizia Locale, pomeridiane e serali.

7. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 8 ore di lavoro;
- b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- c) addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

**Art. 31 - Welfare integrativo
(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.



TITOLO IV - PERSONALE STRAORDINARIO ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI ART. 50-BIS D.L. N. 189/2016 E ART. 5 DELL'OCSR N. 17/2022.

CAPO I - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32 - Compensi performance personale straordinario assunto a tempo determinato ai sensi art. 50-bis D.L. n. 189/2016 e art. 5 dell'OCSR del 17/2022.

1. Al personale straordinario assunto a tempo determinato ai sensi art. 50-bis D.L. n. 189/2016 e art. 5 dell'OCSR n. 17/2022 possono essere riconosciuti i compensi previsti dai precedenti artt. 19 - 20 e 21 del presente contratto, secondo le regole ivi previste.
2. I suddetti compensi saranno erogati se ed in quanto la Giunta Comunale in sede di approvazione delle direttive per l'avvio delle trattative per il rinnovo del CCDI economico annuale provveda a quantificare e stanziare apposito fondo.
3. I suddetti compensi sono a totale carico della Regione Marche (fondi sisma 2016) e pertanto saranno erogati entro i limiti previsti dalla normativa specifica.

Art. 33 - Indennità per specifiche responsabilità - personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" connessi con le attività di ricostruzione (art. 50-bis D.L. n. 189/2016).

1. Al personale straordinario assunto a tempo determinato per le esigenze previste dall'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, appartenente all'area degli Istruttori formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio di appartenenza, compete l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.
2. 1. Al personale straordinario assunto a tempo determinato per le esigenze previste dall'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, appartenente all'area dei Funzionari ed E.Q. formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio di appartenenza, compete l'indennità fino ad un massimo di € 4.000,00 annui lordi, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.
3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile competente a consuntivo.
4. In sede di accordo economico annuale sarà definito il numero di dipendenti interessati dall'indennità, con individuazione dei relativi compiti e l'importo massimo erogabile, nei limiti massimi previsti dalla Giunta Comunale in sede di approvazione delle direttive per l'avvio delle trattative per il rinnovo del CCDI economico annuale;
5. L'importo da erogare è determinato sulla base della complessità dei compiti assegnati valutati dal Responsabile competente, secondo la scheda allegata (Allegato 2).
6. I suddetti compensi sono a totale carico della Regione Marche (fondi sisma 2016) e pertanto saranno erogati entro i limiti previsti dalla normativa specifica.

CAPO II - Altre Indennità

Art. 34 - Servizio mensa e buono pasto



(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale straordinario assunto a tempo determinato ai sensi art. 50-bis D.L. n. 189/2016 e art. 5 dell'OCSR n. 17/2022 viene riconosciuta l'indennità sostitutiva di buono pasto secondo quanto stabilito dall'art. 30 del presente CCDI.

2. La suddetta indennità è a totale carico della Regione Marche (fondi sisma 2016) e pertanto sarà erogata entro i limiti previsti dalla normativa specifica.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA PER L'ATTRIBUZIONE DEL
DIFFERENZIALE STIPENDIALE

Area di appartenenza _____

Settore di appartenenza _____

Dipendente _____

Numero di progressioni effettuate nell'area di appartenenza (dal 2023) _____

Indicatori di valutazione	Punteggio	Punteggio attribuito
1. Media Delle Ultime Tre Valutazioni Individuali (max 60 punti)		
Anno		
Anno		
Anno		
Media	+3	
2. Esperienza Professionale (max 40 punti)		
a) Esperienza maturata (max 30 punti)		
b) Incarichi svolti (max 10 punti)		
TOTALE		Punti ____

Data _____

Firma del Valutatore

Scheda di valutazione del personale
ai fini dell'Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 2019-2021)

Anno: _____

Cognome: _____ Nome: _____

Servizio: _____ Area: _____ Profilo professionale: _____

Periodo di svolgimento dell'incarico dal _____ al _____

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Competenze dimostrate/ conoscenza della materia	20	
Autonomia lavorativa acquisita	20	
Grado di responsabilità	20	
Impegno dimostrato	20	
Disponibilità alla collaborazione	10	
Attività di aggiornamento normativo	10	
TOTALE	100	

VALUTAZIONE PUNTEGGI - CATEGORIA C -	VALUTAZIONE PUNTEGGI - CATEGORIA D -
Fino a 50 punti - € 0,00	Fino a 50 punti - € 0,00
Da 51 a 80 punti - € 1.000,00	Da 51 a 80 punti - € 1.500,00
Da 81 a 90 punti - € 2.000,00	Da 81 a 90 punti - € 3.000,00
Da 91 a 100 punti - € 3.000,00	Da 91 a 100 punti - € 4.000,00

L'IMPORTO ATTRIBUTO VIENE RAPPORTATO AL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO (1/12 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 gg.)	L'IMPORTO ATTRIBUTO VIENE RAPPORTATO AL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO (1/12 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 gg.)
---	---

A	IMPORTO INDENNITA' TEORICO	€.
B	MESI SVOLGIMENTO INCARICO	n.
C	IMPORTO INDENNITA' ATTRIBUITA (A/12*B)	€.

Data _____

Firma del Valutatore _____

Firma del Valutato _____

PARTE II
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2023

CAPO I - Accordo economico anno 2023

Art. 1 - Premesse

Art. 2 - Costituzione del Fondo

Art. 3 - Destinazione del Fondo

Art. 4 - Performance organizzativa e individuale

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 8 - Attività di accertamento tributario

Art. 9 - Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50/2016

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL

21/5/2018) - personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" connessi con le attività di ricostruzione (art. 50-bis D.L. n. 189/2016)

Art. 11 - Validità e durata del presente accordo

Art. 12 - Interpretazione autentica e verifiche

Art. 13 - Pubblicazione



CAPO I - Accordo economico anno 2023

Art. 1 - Premesse

Il presente contratto collettivo integrativo disciplina le materie che la legge e i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale e in particolare le modalità di utilizzo delle risorse del fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2023 in euro 130.316,49 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023 risulta costituito come da tabella che segue:

Art. 2 - Costituzione del Fondo

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2023, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative e delle decurtazioni previste dalla legge, nel seguente modo:

Fondo risorse decentrate anno 2023	€ 55.308,60
Di cui:	
Fondo risorse stabili	€ 31.489,64
Fondo risorse variabili	€ 23.818,96

Art. 3 Destinazione del Fondo

1. Il fondo disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:

Istituti stabili	2023
Fondo progressione economiche storiche	€ 23.522,92
Fondo indennità di comparto	€ 3.169,53
Differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle aree - Anno 2023	€ 4.797,19
Totale	€ 31.489,19
Nota:	

Istituti variabili	2023
Performance organizzativa	€ 2.309,83
Performance individuale (di cui € 1.799,48 non soggette a limite - risorse vincolate per legge)	€ 1.500,00
Maggiorazione performance individuale	€ 450,00
Indennità di rischio	€ 1.500,00
Indennità lavoro disagiato	€ 1.200,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 80, comma 2 lett. e), CCNL 16/11/2022) - di cui € 3.000,00 non soggetti a limite risorse vincolate per legge.	€ 5.000,00

Incentivi personale settore entrate (somme destinate da specifiche disposizioni di legge) art. 80 comma 2 lett. g) (non soggetti a limite)	€. 1.109,13
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (non soggetti a limite)	€. 10.750,00
Totale	€. 23.818,96
Nota:	

4. Performance organizzativa e individuale

1. Il fondo per la performance organizzativa ed individuale, destinata al personale a tempo indeterminato, è determinato per l'anno 2023 in €. 4.259,83, così suddiviso:

Fondo	Importo anno 2023	Numero dipendenti interessati	Settore di appartenenza
Performance organizzativa	2.309,83	2	Area Tecnica n. 2
Performance individuale	1.500,00	2	Area Tecnica n. 2
Maggiorazione performance individuale	450,00	1	Area Tecnica n. 1

2. Il CCDI 2023-2025 ha stabilito che la quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale a tempo indeterminato in servizio in ciascun Settore, con un minimo di n. 1 dipendente per ogni settore.

5. Progressioni economiche all'interno delle aree

1. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, la progressione economica all'interno delle aree è finanziata con il Fondo risorse decentrate ed è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione.

2. Per l'anno 2023 verranno destinati € 4.797,19 ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dall'allegato A del CCNL del 16/11/2022 ad un numero limitato di personale, come di seguito:

AREA OPERATORI ESPERTI
n. 1 dipendente
AREA ISTRUTTORI
n. 1 dipendente
AREA FUNZIONARI E.Q.
n. 1 dipendente

6. Indennità condizioni di lavoro

1. Per l'anno 2023 la somma massima destinata all'erogazione dell'indennità di lavoro disagiato viene stabilita in €. 1.200,00, da destinare a n. 2 dipendenti adibiti a trasporto scolastico, secondo quanto stabilito dal CCDI.

2. Per l'anno 2023 la somma massima destinata all'erogazione dell'indennità di rischio viene stabilita in €. 1.500,00, da destinare a n. 2 dipendenti adibiti a manutenzioni stradali, manutenzione di verde pubblico svolte su aree e strade pubbliche soggette a viabilità, secondo quanto stabilito dal CCDI.

7. Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2023 la somma massima destinata all'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità viene stabilita nel seguente modo in €. 5.000,00, da destinare nel seguente modo:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e delle EQ	Compensi annui massimi	Numero dipendenti	Settore di appartenenza
Al personale dell'area Istruttori non titolare di E.Q. che svolge compiti con specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	€. 3.000,00	1	Area Tecnica
Al personale dell'area Istruttori non titolare di E.Q. che svolge compiti con specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	€. 2.000,00	1	Area Amministrativa

2. La liquidazione del compenso avverrà secondo quanto stabilito dal CCDI 2023/2025.

8. Attività di accertamento tributario

1. In relazione all'attività di accertamento tributario in materia di IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145), come previsto dal Regolamento comunale approvato con deliberazione n. 95 del 26/9/2019, viene destinata per l'anno 2023 la somma di €. 1.109,13 (importo al netto dei contributi previdenziali e Irap a carico dell'Ente).

2. Tale somma viene ripartita tra i componenti del gruppo di lavoro individuato dal Responsabile secondo quanto stabilito dal CCDI 2023/2025.

9. Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016

1. Gli incentivi per funzioni tecniche previsti per l'anno 2023 in €. 10.750,00, salvo rideterminazione da parte del Responsabile dell'Area Contabile a seguito di successive comunicazione da parte dei RUP, saranno erogati sulla base di quanto stabilito dall'apposito contratto collettivo integrativo.

10. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018) - personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" connessi con le attività di ricostruzione (art. 50-bis D.L. n. 189/2016).

1. Al personale straordinario assunto a tempo determinato per le esigenze previste dall'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, appartenente all'area dei Funzionari ed EQ e degli Istruttori, formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio di appartenenza, compete l'indennità fino ad un massimo di €. 3.000,00 annui lordi, elevabile fino ad un massimo 4.000,00 euro per il personale dell'AREA dei Funzionari ed EQ, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile competente a consuntivo.

L'importo da erogare è determinato sulla base della complessità dei compiti assegnati valutati dal Responsabile competente, secondo la scheda allegata all'accordo normativo (Allegato 2).

Le spese di cui alla presente indennità faranno carico ai fondi Sisma 2016, attribuiti per tali finalità dalla Regione Marche, per un importo massimo previsto per l'anno 2023 di €. 6.583,33.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e delle EQ	Compensi annui massimi	Numero di dipendenti interessati	Settore di Appartenenza
Al personale dell'area funzionario ed EQ non titolare di EQ che svolge compiti con specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 4.000,00		Area Contabile
Al personale dell'area Istruttori che svolge compiti con specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 3.000,00	1	Area Tecnica
Al personale dell'area Istruttori che svolge compiti con specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 3.000,00	1	Area Contabile

Art. 11

Validità e durata del presente accordo

1. Il presente accordo è relativo all'anno 2023 e si applica al personale dell'Ente non dirigente a tempo pieno e parziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Art. 12

Interpretazione autentica e verifiche

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra entro 30 giorni dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

2. L'interpretazione così concordata, sostituisce gli effetti della clausola controversa.

Art. 13

Pubblicazione

1. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il presente contratto sarà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale del Comune.



PARTE III

REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE (Art. 45 D.Lgs. n. 36/2023)

CAPO I - Principi generali

Art. 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche

Art. 2 - Destinatari

Art. 3 - Gruppo di lavoro

Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 - Centrali di committenza

Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II - Incentivo per lavori

Art. 8 - Graduazione della misura incentivante

Art. 9 - Disciplina delle varianti

Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III - Incentivo per acquisizione di servizi e forniture.

Art. 11 - Graduazione della misura incentivante

Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV - Norme comuni

Art. 13 - Principi in materia di valutazione **Art. 14 - Attività articolate e singole**

Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività

Art. 16 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi

Art. 17 - Liquidazione dell'incentivo

Art. 18 - Disposizioni finali

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".



CAPO I - Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.
3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
 - a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
 - b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.
5. Con riferimento alle forme di partenariato previste dalla vigente disciplina in materia di contratti pubblici, i relativi incentivi, previamente determinati, sono indicati nella documentazione della procedura di affidamento e posti a carico del soggetto aggiudicatario. Sono comunque fatte salve le diverse modalità di ripartizione eventualmente previste come "obbligatorie" da speciali disposizioni normative e/o regolamentari per specifiche fonti di finanziamento quali, ad esempio, quelle relative agli interventi di ricostruzione post sisma 2016 di cui all'ordinanza del commissario straordinario n.57 del 04/07/2018, per quanto non riconducibile e in contrasto con le disposizioni contenute nel presente disciplinare.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - a) responsabile unico del procedimento - RUP;
 - b) soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
 - c) collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
 - d) redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - e) redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - f) redazione del progetto esecutivo;
 - g) coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - h) verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - i) predisposizione dei documenti di gara;



- j) direzione dei lavori;
- k) ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- l) coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- m) direzione dell'esecuzione;
- n) collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- o) coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- p) collaudo tecnico-amministrativo;
- q) regolare esecuzione;
- r) verifica di conformità;
- s) collaudo statico;
- t) i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del dirigente/responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente/responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il dirigente/responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto

previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;
- c) per gli acquisti di forniture e servizi per i quali non è nominato il direttore dell'esecuzione;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
- e) i lavori in amministrazione diretta.

2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, su richiesta di quest'ultima(ia), ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25%, di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento, da determinarsi mediante accordi tra le amministrazioni aderenti.

2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.

3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

4. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:

- a) la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- b) la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;
- c) la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità dispesa;
- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

3. Una parte delle risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:



- a) attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nell'attuazione degli interventi;
- b) la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II
Incentivo per lavori

Art. 8
Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare, comprensivo della quota prevista all'art. 7:

IMPORTO LAVORI A BASE DI GARA	PERCENTUALE
fino a € 1.000.000,00	2,00%
da € 1.000.001,00 fino a € 2.000.000,00	1,90%
da € 2.000.001,00 fino a soglia di rilevanza europea	1,80%
oltre soglia di rilevanza europea	1,50%

Art. 9
Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziate rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10
Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

ATTIVITA' TECNICA DEI LAVORI	PERCENTUALE
Responsabile unico del progetto	25,00%
Programmazione della spesa per investimenti (es. redazione del programma delle opere pubbliche...)	5,00%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico dell'intervento (es. RUP di gara, verifiche requisiti degli operatori economici). Di cui il 5% per l'attività di verifica preventiva mediante accertamento della conformità dei progetti alle NTC 2018, qualora necessario.	20,00%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico dell'intervento amministrativo - contabile	5,00%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali (es. Documento Indirizzo alla Progettazione)	2,00%







Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	8,00%
Redazione del progetto esecutivo	8,00%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1,00%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	1,00%
Predisposizione dei documenti di gara (o affidamento diretto)	8,00%
Direzione dei lavori	10,00%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	1,00%
Collaudo tecnico-amministrativo	1,00%
Regolare esecuzione	4,00%
Collaudo statico	1,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui il progetto di fattibilità tecnico economica sia posto a base di gara per un appalto integrato, l'aliquota corrispondente viene raddoppiata.

4. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO III
Incentivo per servizi e forniture

Art. 11
Graduazione della misura incentivante







1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

IMPORTO SERVIZI E FORNITURE A BASE DI GARA	PERCENTUALE
fino a € 140.000,00	2,00%
da € 140.001,00 a € 300.000,00	1,90%
da € 300.001,00 a € 800.000,00	1,80%
da € 800.001,00 a € 1.500.000,00	1,60%
oltre € 1.500.001,00	1,50%

2. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 12

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

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

ATTIVITA' TECNICA DEI LAVORI	PERCENTUALE
Responsabile unico del progetto	25,00%
Programmazione della spesa per investimenti (es. redazione del programma delle opere pubbliche...)	10,00%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico dell'intervento (es. RUP di gara, verifiche requisiti degli operatori economici...)	24,00%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico dell'intervento amministrativo - contabile	5,00%
Redazione del progetto/ relazione descrittiva	15,00%
Predisposizione dei documenti di gara	15,00%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	5,00%
Regolare esecuzione	1,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

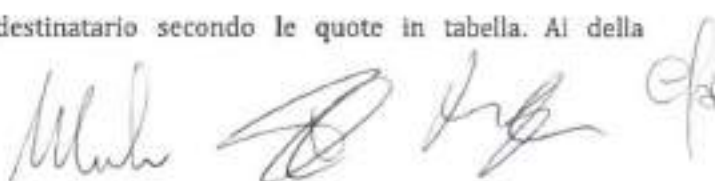
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO IV Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai della



attribuzione il dirigente/responsabile tiene conto:

- a) del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- b) della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- c) della competenza e professionalità dimostrate;
- d) della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del dirigente/responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.

4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.

5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal dirigente/responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:

- a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
- b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
- c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
- d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16

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

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico



del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovverosia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.

4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

TIPOLOGIA INCREMENTO	MISURA DELL'INCREMENTO	RIDUZIONE INCENTIVO IN PERCENTUALE
Tempi di esecuzione	Entro il 30% del tempo contrattuale	5,00%
	Dal 31% all'80% del tempo contrattuale	10,00%
	Oltre l'80% del tempo contrattuale	20,00%
costi di realizzazione	Entro il 30% dell'importo contrattuale	5,00%
	Dal 31% all'80% dell'importo contrattuale	10,00%
	Oltre l'80% dell'importo contrattuale	20,00%

Art. 17

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata Segretario Comunale su proposta del Responsabile di servizio della struttura competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.

3. Ai fini della liquidazione il Responsabile di servizio della struttura competente predispone una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:

- il tipo di attività assegnata/da svolgere;
- la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- i tempi previsti e i tempi effettivi;
- l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

La scheda è controfirmata dal dipendente interessato.

Art. 19

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.

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

personali del 18 luglio 2013, n. 358.

M. M. M.
P. P.


Q. Q.

R. R.

S. S.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per delegazione di parte pubblica:


- Presidente: D.ssa Giuliana Appignanesi 

- Componenti:

Palombarini Sandro 

Mariantoni Paolo 

Per la delegazione sindacale:

- Rappresentante CISL: Alessandro Moretti 

Per la RSU Aziendale:

-RSU : Girolami Luigino 