

COMUNE DI NURRI  
Prov. di Cagliari  
AFFISSO ALL'ALBO PRETORIO  
DAL 27 DIC 16 AL 11 GEN 17  
Il Messo Comunale



COMUNE DI NURRI  
Provincia di Cagliari

Corso Italia 138 – Tel. 0782/8490050782/849690 – Fax 0782/849597  
E.mail [segreteria@comune.nurri.ca.it](mailto:segreteria@comune.nurri.ca.it) pec: [protocollo@pec.comune.nurri.ca.it](mailto:protocollo@pec.comune.nurri.ca.it)  
Cod. Fisc. 81000150912 – Partita Iva 00176070910

**AREA AMMINISTRATIVA**

Prot. n. 12123

Nurri, 27 DIC. 2016

ARAN e CNEL: procedura unificata

ALBO - SEDE

SEGRETARIO COMUNALE - SEDE

Responsabili di AREA - SEDE

R.S.U. Sig. Contu Giovanni – SEDE

REVISORE DEI CONTI Dott.ssa Carcangiu Saramaria   
PEC: [saracarcangiu@legalmail.it](mailto:saracarcangiu@legalmail.it)

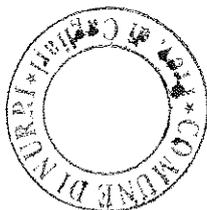
e.p.c.: SINDACO - SEDE

**OGGETTO:** Trasmissione accordo integrativo ex art. 55 D.Lgs. 150/2009: verbale della Delegazione Trattante n. 2 del 23.12.2016

Si trasmette, allegata alla presente, per i provvedimenti di competenza, la sottoelencata documentazione:

- verbale di accordo n. 2 in data 23.12.2016 per la ripartizione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2016 e l'adeguamento della parte normativa del CCDI per il triennio 2016-2018;
- relazione illustrativa al contratto integrativo;
- relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo;
- parere del Revisore dei conti sulla proposta di CCDI.

Distinti saluti.



IL RESPONSABILE DELL'AREA  
- Lampis Liliana



# COMUNE DI NURRI

(Provincia di Cagliari)

Corso Italia n.138 CAP 08035 - C.F. 81000150912 - P.IVA 00176070910  
Tel. 0782/849005 - Fax: 0782/849597 - e-mail: [segreteria@comune.nurri.ca.it](mailto:segreteria@comune.nurri.ca.it)

## DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

Verbale n. 2 del 23.12.2016

L'anno duemilasedici addì ventitré del mese di dicembre, alle ore 14:00, nella sede comunale, si è riunita la Delegazione trattante di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del Comparto Regioni Autonomie Locali 1998/2001, per la ripartizione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2016 e l'adeguamento della parte normativa del CCDI per il triennio 2016 - 2018.

che la delegazione trattante risulta così composta:

### PARTE PUBBLICA

1. Dr. Alessandro Greco - Segretario Comunale - Presidente
2. Lampis Liliana - Responsabile Area Amministrativa - Componente

### PARTE SINDACALE

1. Contu Giovanni - Componente R.S.U.
2. Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria;

- **che risultano presenti:**

1. Dr. Alessandro Greco - Segretario Comunale - Presidente
2. Lampis Liliana - Responsabile Area Amministrativa - Componente
3. Lai Remo - Rappresentante Sindacale CGIL F.P. - Componente
4. Contu Giovanni - Componente RSU

### LA DELEGAZIONE

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 05.12.2016 con la quale sono state impartite le direttive alla parte pubblica della Delegazione Trattante, in merito alla contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione dei fondi dell'annualità 2016;

VISTO il precedente verbale n. 1 del 13.12.2016 relativo all'approvazione del documento di preintesa;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 22.12.2016 con la quale la Delegazione Trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale giuridico 2016-2018 economico 2016;

APPROVA il seguente documento in ogni sua parte, obbligandosi al suo pieno rispetto  
previa conclusione della procedura di approvazione e conseguente sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Parte Pubblica:

**Dr. Alessandro Greco**

**Lampis Liliana**



Per la Parte Sindacale

**CGIL F.P. - La Remo**

**RSU - Giovanni Contu**

A small, handwritten signature in the bottom right corner of the page.

Three handwritten signatures in the bottom center of the page, likely representing the signatories mentioned in the text above.

COMUNE DI NURRI  
PROVINCIA DI CAGLIARI

**NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**



## COMUNE DI NURRI

Provincia di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'. PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2016. PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2016 - 2018.

### TITOLO 1

#### Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

1. D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
2. D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
3. D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
4. D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
5. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 23.08.2000 e ss.mm.ii.;
6. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 17.12.2014;
7. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

##### Art. 2 - Campo di applicazione, decorrenza, durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato- ivi compreso il personale comandato o distaccato -, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il presente contratto, per la parte giuridica, ha validità **triennale, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018**, mentre per la parte economica, di cui al successivo art. 6 comma 3, concerne il periodo **1 gennaio – 31 dicembre 2016**.



3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate.

### **Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

### **Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

## **TITOLO II**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

### **Art. 5 - Sistema relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
  - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
  - b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti



sindacali per le seguenti materie:

- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
- b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- m) l'andamento dei processi occupazionali;
- n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
- o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli di relazioni previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

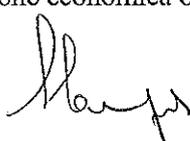
### TITOLO III Le risorse decentrate

#### Art. 6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- a) finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- b) finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;



- c) prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- d) compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
- e) compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
- f) compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto e) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
- g) erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

3. Per la corrente annualità, le parti concordano di destinare, secondo le risultanze riportate nelle tabelle allegate, le risorse disponibili, a valere per l'anno 2016 prioritariamente:

- a) alla produttività collettiva la somma di € 10.580,11;
- b) di finanziare l'indennità di rischio nella misura di € 330,00.

#### **Art.7 – Definizione di performance individuale**

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

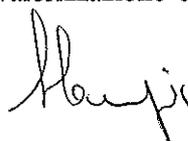
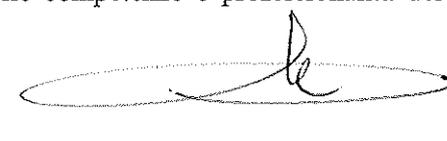
6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

#### **Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predefiniti dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti,


anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, dell'indennità degli educatori e delle posizioni organizzative (se ente con dirigenza). L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di



programmazione.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs. n.150/2009 è confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31, comma 2 del D. Lgs. n.150/2009.

11. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate per premiare le "eccellenze". Il "premio di eccellenza" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito per categoria e annualmente definito in sede di contrattazione collettiva per l'utilizzo delle risorse decentrate) è destinato ai dipendenti più meritevoli (comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità arrotondato per eccesso e definito all'inizio del ciclo di gestione) secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

#### Art.9 – Determinazione della massa salariale.

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuito a tutti responsabili di Servizi al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di Posizione Organizzativa avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
B1	110.00
B2	110.00
B3	125.00
B4	125.00
B5	130.00
B6	135.00
B7	135.00
C1	140.00
C2	140.00
C3	145.00
C4	145.00
C5	150,00
D1	160.00
D2	160.00
D3	165.00
D4	165.00

- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti

parametrici;

d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

e) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;

f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nei diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;

g) il Budget così definito è assegnato al Responsabile di Posizione Organizzativa sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:

➤ in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di Settore;

➤ per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.

h) Ogni responsabile ha il potere/ dovere di disporre delle risorse finanziarie assegnate al fine del perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione negli strumenti di programmazione.

3. Le economie eventualmente realizzate in sede di liquidazione delle produttività annuale da parte di ciascun responsabile andranno ripartite tra i dipendenti che hanno avuto una valutazione ampiamente e significativamente positiva rispetto al restante personale.

## TITOLO IV

### Il trattamento accessorio

#### Art. 10 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

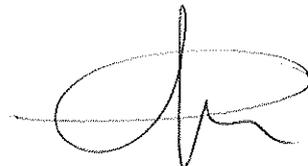
#### Art.11 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e aver conseguito, nel periodo di comporta definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore a 60/100. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporta e della qualificazione professionale maturata. La qualificazione professionale è misurabile mediante esame del curriculum vitae ed analisi del livello di competenza acquisito, mediante formazione ed aggiornamento continui.



5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance, che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di riferimento secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio relativo Regolamento a cui si fa integrale rinvio.
- d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

#### **Art.12 – Area delle posizioni organizzative**

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dall'art.8 e ss del CCNL 31.3.1999 e ss. mm. e ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

#### **Art. 13 – Indennità di responsabilità**

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- a) individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
  - ⌘ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
  - ⌘ Responsabilità di coordinamento;
  - ⌘ Responsabilità di formazione;
  - ⌘ Responsabilità di programmazione;
  - ⌘ Responsabilità di attuazione;
  - ⌘ Responsabilità di applicazione;
  - ⌘ Responsabilità di pianificazione;
  - ⌘ Responsabilità di controllo;
  - ⌘ Responsabilità di organizzazione;
  - ⌘ Responsabilità di funzioni vicarie;
  - ⌘ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
  - ⌘ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- b) graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
  - ⌘ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
  - ⌘ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);



^ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente.

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

#### **Art.14 – Indennità per specifica responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

€ 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa

€ 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale

€ 300,00 agli Ufficiali Elettorali

€ 300,00 al Responsabile dei Tributi

€ 300,00 per addetto URP

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario APO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

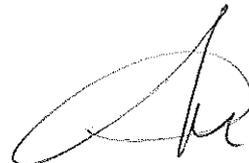
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art.15 – Indennità di turno**

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.



## Art. 16 – Indennità di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

## Art. 17 – Indennità di rischio

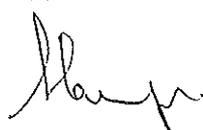
1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
  - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
  - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici, chimici, etc. o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
  - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
  - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione, erogata annualmente ed in proporzione ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

## Art. 18 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
  - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
  - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
  - c) esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
  - d) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
  - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
2. Le situazioni di disagio sono scandite dal dirigente secondo la seguente graduazione:
  - a) sensibile € 20,00 mensili;
  - b) intenso € 25,00 mensili;
  - c) notevole € 30,00 mensili.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

## Art.19 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito ed in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,54 per gli altri agenti contabili, individuati con provvedimento ufficiale.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la



mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

#### **Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

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

#### **Art. 21 - Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 22 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e della Dichiarazione congiunta n. 13, del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 23 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro**

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

#### **Art. 24 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro**

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

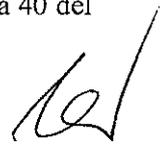
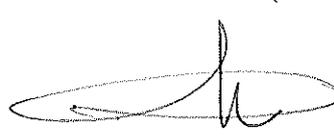
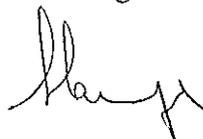
#### **Art. 25 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

1 Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
- b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- c) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del



AA

D.L. 269/2003):

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

**Art. 26 – Costituzione e ripartizione degli incentivi previsti dall'art. 113 del D. Lgs. 50 del 2016**

1. Ai fini della ripartizione del fondo di cui all'art. 113, comma 2 del d.lgs. 50 del 2016, si stabiliscono i seguenti criteri, che saranno oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale, in sede di adozione del regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo, per lo svolgimento di funzioni tecniche da parte dei dipendenti pubblici nell'ambito di opere e/o lavori:

<b>PER LAVORI ED OPERE</b>			
<b>1. ATTIVITA' GENERALE</b>	<b>2. Quota</b>	<b>3. ATTIVITA' SPECIFICA</b>	<b>4. % rel.</b>
<b>PIANIFICAZIONE</b>	15	Progetto di fattibilità	5
		Redazione Programma Triennale Lavori Pubblici	7
		Espropriazione per pubblica utilità	3
<b>VERIFICA PROGETTI</b>	10	Attività di verifica progetto	5
		Validazione del progetto	5
<b>FASE DI GARA</b>	22	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di gara	22
<b>FASE ESECUTIVA</b>	8	Coordinatore sicurezza fase esecutiva	1
		Direzione Lavori	3
		Collaudo Statico	1
		Collaudo amministrativo/Certificato regolare esecuzione	3
<b>RESPONSABILE UNICO PROCEDIMENTO</b>	45	Responsabilità del Procedimento	45
<b>Totali</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

2. I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica (di cui alla colonna 3), la responsabilità diretta e personale del procedimento, sub-procedimento o attività.

3. Ai collaboratori tecnici od amministrativi viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari al **45%** della corrispondente aliquota. La restante quota (del **55%**) viene riconosciuta ad responsabile dell'attività specifica. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività. La ripartizione degli incentivi spettanti per le attività di cui alla colonna 3, tra il responsabile unico del procedimento o il responsabile dell'attività specifica ed i suoi collaboratori avverrà nel modo seguente: 1. responsabile unico del procedimento o responsabile dell'attività specifica **55%**; 2. collaboratore tecnico del responsabile del procedimento **35%**; 3. collaboratore amministrativo del responsabile unico del procedimento **10%**.

4. Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dal dipendente interessato.

5. Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

#### **Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

### **TITOLO V Disposizione transitoria**

#### **Art.28 – Norma transitoria**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

