



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNUALITA' ECONOMICA 2017

L'anno duemila DICIASSETTE il giorno QUINDICI del mese di DICEMBRE alle ore NOVE nella residenza comunale, le parti negoziali composte:

dalla delegazione di parte pubblica (come da delib. di G.C.n.102 del 18/10/17) nelle persone :

Il presidente - (segretario comunale)
componente
componente

dott. Rodolfo Esposito **PRESENTE**
dott.ssa Guietti Roberta **PRESENTE**
dott.ssa Chiodi Daniela **ASSENTE**

dalla delegazione delle Organizzazioni sindacali :

RSU:
CGIL

Marinelli M.Livia **PRESENTE**
Casarotto Melania **PRESENTE**
Finessi Savio **PRESENTE**
Ferretti Alessandro **PRESENTE**

CISL
UIL

SINDACATI PROVINCIALI

FP-CGIL
CISL -FP.
UIL-FPL.

Finessi **Luca GRECO LUCA PRESENTE**
Bertelli Francesco **PRESENTE**
Cerini Sabrina **PRESENTE**

PREMESSO CHE:

- le parti hanno definito nella delegazione del 06/12/2017 l'ipotesi di accordo decentrato integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente anno 2017;
- in data 07/12/2017 con nota prot. 8880 il Responsabile del Servizio economico-finanziario ha trasmesso al Revisore dei conti la Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria sulla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività anno 2017;
- è stata acquisita con verbale del 12/12/2017 ricevuto al prot. gen. Dell'Ente n. 8964 del 12/12/2017 la certificazione del Revisore dei conti, espressa ai sensi della circ. n. 25 RGS e dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e art. 4 del CCNL 2004, senza rilievo alcuno;
- la Giunta comunale, con propria deliberazione n. 136 del 13.12.2017 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

Posto che il fondo di produttività dell'anno 2017 (parte stabile) può essere incrementato nel limite del volume complessivo del fondo dell'anno 2016 solamente per gli enti che hanno rispettato:

- il patto di stabilità;
- gli obblighi di contenimento delle spese di personale;



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

- la pubblicazione sul sito web delle informazioni sulla contrattazione e l'invio dei contratti decentrati all'ARAN e al CNEL;

Verificato che il Comune di Lagosanto ha rispettato tali condizioni;

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2017 del Comune di Lagosanto (FE) formato da 10 articoli e 2 allegati.

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

llc
La presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie che la legge e i vari CCNL demandano a tale livello negoziale e si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso l'eventuale personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

La presente ipotesi di contratto ha durata economica annuale (dal 01.01.2017 al 31.12.2017).

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi e/o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

ART. 2 - LAVORO STRAORDINARIO E MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO IN GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE

gr
Il fondo per lavoro straordinario, intendendosi per tale, ai sensi del D.Lgs. 66/2003 (attuativa dir. 93/104/CE e dir. 2000/34/CE), il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito dallo stesso art. 3 D.Lgs. 66/2003, è stato ridotto in base al disposto dell'art.1 comma 236 della Legge n.208/2015 (legge di stabilità 2016) e quantificato con deliberazione di G.C. n. 11 del 30/01/17 e successiva determinazione n. 34 del 10/02/17 in € 1.510,88

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO E SUO UTILIZZO

Norme di riferimento:

per
Il Fondo delle Risorse Decentrate del personale non dirigente del comune di Lagosanto per l'anno 2017 è stato costituito, ai sensi degli artt.31 e 32 del C.C.N.L. Regioni e a Autonomie Locali del 22/01/2004, nonché delle disposizioni contenute nel disposto dell'art.23 c.3 Dlgs.75/17 in vigore dal 22/6/17, il quale prevede che "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

Ovviamente, ai sensi della norma e come sostenuto dalla RgS (circolare 16/12) sono state escluse dal calcolo in quanto non soggette ai limiti, somme derivanti per esempio da Piani di razionalizzazione,risparmi anni precedenti....

Composizione:



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Il Fondo, come dettagliato nel prospetto che segue, è suddiviso in:

-**RISORSE STABILI**, determinate secondo le norme contrattuali, pari a € **54.133,33**

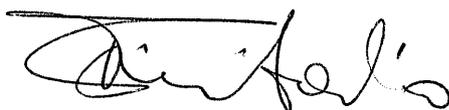
-**RISORSE VARIABILI**, costituite secondo la disciplina dell'art.31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004 e pari ad € **7.776,10**.

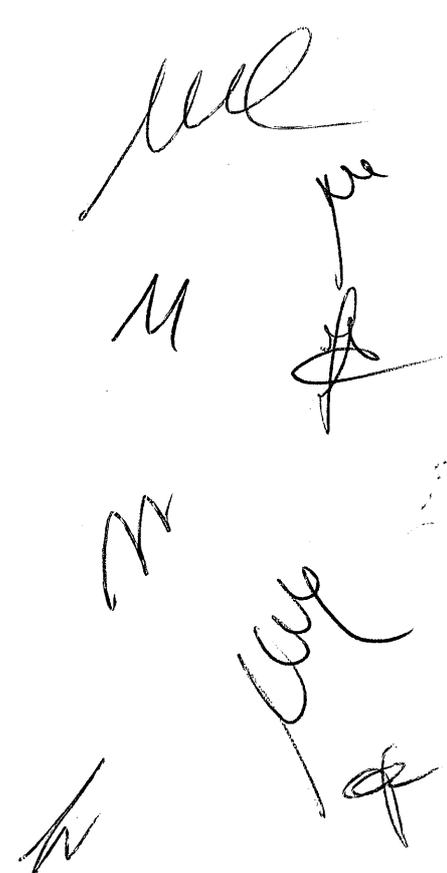
Nello specifico sono state previste le seguenti risorse:

- € 391,48 ai sensi dell'art.15, comma 1, lettera k), quali risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale (ICI, progettazione....) oneri riflessi compresi
- € 6.528,11 ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione da destinarsi a compensare la produttività individuale connessa al raggiungimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione dell'Ente per l'anno 2017;
- € 500,00 per il finanziamento degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016;
- € 846,51 ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL 1/04/1999 per economie derivanti da risorse decentrate non utilizzate nell'anno 2016;

Di seguito si riporta la verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. n. 75/2017:

RISORSE STABILI	
Unico importo consolidato anno 2003 – (Art. 31 c. 2 CCNL 2002-05)	33.748,86
Incrementi CCNL 2202-05 (Art. 32 cc. 1,2,7)	6.020,27
Incrementi CCNL 2004-05 (Art. 4 cc. 1,4,5)	2.562,41
Incrementi CCNL 2006-09 – (Art. 8 cc. 2,5,6,7)	3.343,13
Rideterminazione per incremento stipendio – (Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 – N. 1 CCNL 2008-09)	5.320,25
RIA ed assegni ad personam personale cessato (Art. 4 c.2 CCN 2000-01)	9.342,87
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi	- 6.204,46
TOTALE RISORSE STABILI 2017	54.133,33
RISORSE VARIABILI	
Recupero evasione ICI (art. 4 c.3 CCNL 2000-01 – art. 3 c. 57 L. 662/96; art. 59 c. 1 lett. p) D. Lgs. 446/97)	391,48
Incentivo per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e art. 15 c. 1 lett. k CCNL 1/4/99	500,00
Integrazione 1,2% (art. 15 c. 2 CCNL 1998/2001)	6.528,11
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A VINCOLO 2017	7.419,59
Economie fondo anno precedente (art. 17 c. 5 CCNL 1998/2001)	846,51
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI 2017	62.399,43

 3





-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

CONFRONTO LIMITE TETTO 2016 (Art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017)	
TOTALE risorse stabili e variabili 2017 soggette al vincolo	61.552,92
TETTO 2016 (già depurato delle voci non soggette a vincolo)	58.914,26
Differenza da sottrarre rispetto al limite del fondo 2016	-2.638,66
TOTALE risorse stabili e variabili 2017 nei limiti del tetto 2016	58.914,26
Economie 2016 escluse dal tetto (Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/99)	846,51
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2017	59.760,77

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate è complessivamente costituito per € **59.760,67** e rientra nel limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si dà atto inoltre, secondo le previsioni della deliberazione n. 26/2014 della Corte dei Conti Sez. Autonomie, che le risorse del bilancio che il comune ha destinato per l'anno 2017 al finanziamento del trattamento accessorio degli incaricati di posizione organizzativa (ente privo di qualifiche dirigenziali) rientrano nel tetto della spesa prevista a bilancio per l'anno 2016, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017.

Detto fondo viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'art.36 deL CCNL stipulato il 22/01/2004 e dall'art.7 del CCNL 9/5/2006, sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

ART. 4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI

Le parti prendono atto che una quota pari a € **38.730,20** del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

- a) **fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nelle categorie secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999 (lett.b), comma 2, art.17) già realizzate negli anni precedenti e previsione nuove PEO nell'anno in corso. NUOVI CRITERI**

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2017 ammonta a € **28.746,25** destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino all'anno 2016 (ultima progressione anno 2010)

Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti dal pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, per un importo pari a € 8.457,32, in quanto, ai sensi dell'art.7, comma 2, del CCNL 31/03/1999, il trattamento economico corrispondente alla posizione economica di tali dipendenti, prevista dal nuovo CCNL, sostituisce ed assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato.

Ai sensi dell'art.34, comma 4, del CCNL del 22/01/2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni.



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Le parti recepiscono le linee di indirizzo della Giunta Comunale e concordano di destinare risorse economiche per € **2.500,00** per attribuire ai dipendenti in possesso dei requisiti ed in base alla graduatoria finale, le progressione economica all'interno della categoria

Le (PEO) saranno attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti (in misura non superiore al 40% degli aventi diritto per ciascuna categoria) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati singoli e collettivi individuati dalla metodologia di valutazione

In particolare le PEO saranno attribuite nella misura di n.1 nella categoria B, 2 nella categoria C e n.1 nella categoria D con decorrenza 01/07/17.

In relazione alla selezione, potrà beneficiarne in ordine di graduatoria, il personale di ciascuna categoria a partire dal punteggio più alto a scalare.

Le somme previste saranno erogate secondo il nuovo sistema di cui alle linee di indirizzo G.C.n.125 del 22.11.2017 ed in base alle osservazioni delle OO.SS. territoriali contenute nel verbale del 29.11.2017, conservato agli atti, che vengono riportate in allegato al presente contratto (ALLEGATO 1), quale parte integrante dello stesso.

b) finanziamento indennità di comparto (art.33 CCNL 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett.c).

A tale finalità vengono destinate risorse pari a € **7.483,95**.

Ai sensi del comma 5, art. 33, CCNL 22/01/2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Risorse disponibili a seguito di destinazione delle risorse stabili

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti istituti stabili ed ai sensi di quanto indicato nella relazione illustrativa al CCNL 2004, le risorse stabili disponibili, vengono utilizzate al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

Risorse stabili disponibili: € **15.403,13**.

CRITERI PER LE RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

ART. 5 – INDENNITA' VARIABILI

A) TURNO

Sono destinate a tale finalità risorse complessive per € **4.800,00**, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti (art.22 CCNL 14/09/2000).

L'indennità viene attribuita al personale di P.M. non incaricato di Posizione Organizzativa in quanto struttura operativa che prevede un orario di servizio di almeno 10 ore.

L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con esclusione in



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

caso di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia...).

Con deliberazione di G.C.n.70 del 21/05/2013, in considerazione del fatto che i Sindaci dei comuni aderenti all'Associazione intercomunale del Basso Ferrarese hanno condiviso fra l'altro indirizzi sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, il comune di Lagosanto ha ritenuto di disporre che a far data dalla citata deliberazione, gli operatori di PM interessati siano da considerarsi in turno anche quando gli stessi si trovino ad operare al di fuori del territorio comunale di ogni singolo comune, individuando l'ambito operativo nell'intero territorio dei comuni aderenti all'associazione.

B) INDENNITA' PER PRESTAZIONI DISAGIATE

Sono destinate a tale finalità le risorse complessive per € 300,00.

Tale indennità è corrisposta ai dipendenti chiamati a svolgere un **orario articolato** (più timbrature in entrata e uscita nello stesso giorno o con settimana lavorativa su 5 e/o 6 giorni) al fine di garantire vicendevolmente la presenza in servizio per peculiari situazioni quali possono essere matrimoni, registrazioni di nascita o morte, apertura sale comunali al pubblico.

Nel caso di prolungamento dell'orario in giorno feriale, le ore eccedenti saranno computate nel monte ore a disposizione del dipendente che potrà utilizzarle per fruire di riposi compensativi per il lavoro prestato.

L'importo dell'indennità è riconosciuto in € 12,50/mensili ed è corrisposta a fronte di una o più modifiche, nell'arco del mese, dell'orario di lavoro del personale interessato.

L'indennità sarà erogata a consuntivo, in sede di liquidazione delle risorse, tenuto conto che non potrà essere riconosciuta in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale.

Conseguentemente l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc...)

C) INDENNITA' MANEGGIO VALORI- ECONOMO E AGENTE CONTABILE INTERNO

Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di € 400,00 da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.

Gli importi dell'indennità giornaliera a dipendente variano da € 0,75 a € 1,55, in base allo schema sotto riportato ed in proporzione al valore medio annuo dei valori maneggiati. Ai sensi del comma 2 dell'art.36 del CCNL 14/09/2000 tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi.

Entità annua denaro maneggiato	Indennità giornaliera a dipendente
= o > 20.000,00	€ 1,55
= o > 10.000,00	€ 1,15
< 10.000,00	€ 0,75

In base al recente parere ARAN le parti intendono riconoscere la suddetta indennità non solo per valori intesi come denaro contabile, bensì, come precisato in altri orientamenti applicativi, anche per il maneggio di quei valori che, seppur non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario come i buoni pasto

D) INDENNITA' PER LE RESPONSABILITA' DELLE PARTICOLARI CATEGORIE DI

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE-

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

LAVORATORI INDICATE NELL'ART.36 CO.2 CCNL 22/01/2004.

Le risorse complessive pari a € 1.100,00 vengono destinate a retribuire, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17 lett i) CCNL 01/04/1999 come novellato dall'art.36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di anagrafe ed Ufficiale di stato civile - elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare altresì le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le parti riconoscono la ripartizione dell'importo come di seguito:

- Ufficiale di anagrafe € 300,00 annue- lorde
- Ufficiale di stato civile e elettorale € 300,00 annue- lorde
- Responsabile dei tributi € 300,00 annue -lorde
- Messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario e ufficio URP € 200,00 annue- lorde

E) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'(art.17 comma 2 lett.f CCNL 1/4/99 come modificato dall'art.7 CCNL 2006)

Le parti decidono di accantonare risorse pari a complessivi € 6.000,00 per compensare l'esercizio di compiti, individuati dai Responsabili di settore con proprio provvedimento scritto, che comportano le seguenti specifiche responsabilità:

- - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- - Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- - Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti di esproprio, erogazione di servizi a domanda individuale, alienazioni, concessioni, avvisi e atti accertativi, ecc.);
- - Responsabilità di gestione di budget di settore elevati;
- - Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (attività che implica rapporti diretti e frequenti con personale esterno all'Ente, partecipazione a delegazioni trattanti e/o conferenze di servizi ecc.);
- - Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- - Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- - Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti in generale;
- - Responsabilità di nomina a referente/delegato aziendale in almeno 3 procedimenti
- - Responsabilità legata alla partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali
- - Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

I criteri per l'attribuzione della suddetta indennità sono determinati nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 500,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.000,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.700,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 2.500,00.

La corresponsione del compenso è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze.

NORMA PROGRAMMATICA

Le parti concordano, nel caso in cui si verificassero economie a seguito della corresponsione delle predette indennità, di accantonare tali somme ai sensi dell'art. 17 c.5 CCNL 99 da far confluire nel fondo dell'anno successivo.

CONSERVAZIONE E UTILIZZO SOMME ESERCIZIO PRECEDENTE ai sensi art. 17 c.5 CCNL 1998/2001 ed escluse dal limite di calcolo

Sono portate in aumento del fondo 2017 le economie dell'anno precedente e riferite a:

straordinario €459,03

turno € 165,20

produttività € 24,53

indennità art. 17 CCNL 1/4/99 € 197,75

ART. 6 - PRODUTTIVITA' E CRITERI DI RIPARTIZIONE

Le risorse disponibili per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono quantificate complessivamente per l'anno 2017 in **€ 7.539,09**.

Ai sensi dell'art.18, comma 1, come modificato dall'art.37, comma 1, del CCNL stipulato il 22/01/2004, l'attribuzione dei compensi di cui all'art.17, comma 2, lett.a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Personale interessato

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio nonché al personale cessato o assunto nel corso



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.

Modalità di determinazione degli incentivi di produttività individuale

Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, suddividendo l'importo complessivo destinato alla produttività per il totale degli aventi diritto. Sarà cura del responsabile ripartire le risorse assegnate al proprio settore attraverso la valutazione del proprio personale in applicazione dei criteri adottati con deliberazione di G.C.n.203 del 15/12/2008.

Procedura di valutazione

La valutazione di merito spetta al Responsabile di settore mediante compilazione di apposita scheda il cui contenuto dovrà essere comunicato al dipendente interessato. La valutazione verrà fatta in applicazione dei richiamati criteri di valutazione.

Si specifica quanto segue:

L'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per se una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma a tal fine dovrà essere valutato, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e quindi al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso. In ogni caso oltre a non considerare come assenze quelle per infortuni sul lavoro, per maternità obbligatoria, per permessi sindacali e per permessi ex L.104/92 nel periodo di congedo per maternità, alla lavoratrice spetta la corresponsione del salario di produttività oltre alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, all'intera retribuzione fissa mensile e alla retribuzione di posizione (art. 17 c.4 CCNL 14/09/2000)

E' vietata l'erogazione del salario di produttività sulla base di acconti e quote mensili, essendo necessaria per la distribuzione della stessa una valutazione finale da parte del Responsabile del Settore, delle prestazioni e dei risultati nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Pertanto la produttività, al pari di tutte le indennità variabili come sopra descritte, verrà corrisposta in un'unica soluzione, previa valutazione dei risultati conseguiti.

ART. 7 - ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONE

Le risorse ex art.15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti per un fondo complessivo pari a € 391,48 (compresi gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione).

Il personale destinatario di tali compensi è individuato negli appositi regolamenti e negli atti gestionali adottati dai Responsabili di settore i quali disciplinano anche le modalità di erogazione dei premi spettanti.

I fondi per tali compensi sono corrisposti contestualmente alla produttività.

Viene precisato che:



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

- **in relazione all'incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016**

Viste le diverse pronunce in materia e in particolare la Sez.Aut.Cdc (delibera 24/17) che ha ricondotto i nuovi incentivi nei limiti del fondo del salario accessorio a decorrere dal 2017;

Vista la sentenza Corte Cassazione n. 13937/17 la quale ha affermato che senza contrattazione integrativa e successivo regolamento è indebito il riconoscimento dell'incentivo

Considerato che per quanto concerne la corresponsione dell'incentivo la formulazione della norma (art.113c.3DIgs.50/196) non consente di ritenere ammissibili forme di "anticipazione" dell'incentivo

Viste da ultimo le recenti pronunce delle sezioni regionali della CdC le quali presentano pareri discordanti in merito alla valenza retroattiva dei regolamenti sugli incentivi;

Visto altresì il recente parere Aran, che ricorda ripetutamente, come anche i servizi ispettivi del MEF, che i CCDI non possono che disporre per il futuro,

Le parti, come da verbale del 29.11.2017, stabiliscono di destinare una quota di € 500,00 a titolo di incentivo progettazione al fine di compensare eventuali prestazioni svolte nel 2017 scaturenti da incarichi avviati in vigenza di disposizioni di legge antecedenti. Le parti inoltre approvano i criteri contenuti nella bozza di regolamento approvata con Deliberazione di G.C. n. 126 del 22.11.2017, che si allega alla presente ipotesi di contratto (ALLEGATO 2) demandando l'approvazione definitiva dello stesso a successivo provvedimento.

- **in relazione all'incentivazione ICI**

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, è stato quantificato in sede di costituzione del fondo nell'importo massimo di € 391,48 in considerazione del fatto che le riscossioni relative all'attività accertativa Ici vanno via diminuendo

- **in relazione all'incentivazione -compensi ISTAT**

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, per l'anno 2017 è pari a € 0,00;

- **in relazione all'incentivazione- Piani di Razionalizzazione (PDR) -**

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, per l'anno 2017 è pari a € 0,00

ART. 8 - RINVIO

Le parti annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a ricoprire gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche al presente accordo.

ART. 9 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE APICALI

Il CCNL del 01/04/1999 istituisce l'area delle posizioni organizzative per l'individuazione delle posizioni di lavoro che corrispondono alle caratteristiche descritte all'art. 8, comma 1, lettere a)-b)-c). Con decreto sindacale vengono nominati i responsabili delle posizioni organizzative (categoria D) e contestualmente viene indicato l'importo dell'indennità di posizione loro riconosciuta. Si tratta di posizioni caratterizzate da una responsabilità e da una rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative che di quelle gestionali e specialistiche, nell'ambito di un ruolo manageriale.



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ART. 10 – NORMA FINALE

Per quanto non previsto nella presente contrattazione si fa riferimento alle norme e contratti vigenti. La presente contrattazione sostituisce tutti gli accordi precedentemente stipulati sui singoli argomenti trattati.

Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.

La presente bozza unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria a cura del responsabile del settore economico finanziario, sarà trasmessa al revisore del conto affinché esprima il proprio parere in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di CCDI del comune di Lagosanto per l'anno 2017

Letto, approvato e sottoscritto.

Lagosanto, lì 15 dicembre 2017

PER LA PARTE PUBBLICA

Il Presidente
Dott. Rodolfo Esposito

I Componenti
Dott.ssa Roberta Guietti

Dott.ssa Daniela Chiodi

ASSENTE

PER LA PARTE SINDACALE LE OO.SS.

FP – CGIL – Luca Greco

CISL-FP – Francesco Bertelli

UIL- FPL – Sabrina Cerini

LA R.S.U.

CGIL: Marinelli Maria Livia

Casarotto Melania

CISL: Finessi Savio

UIL: Ferretti Alessandro



UFFICIO PERSONALE

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ALLEGATO 1

ART.1 CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Nell'ambito delle risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate di cui all'art.31 CCNL 2004, l'Amministrazione costituisce il fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art.17 c.2 lett.b) CCNL 1999.
2. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti (in misura non superiore al 40% degli aventi diritto) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati singoli e collettivi individuati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile così come stabilito dall'art.23 c.1 Dlgs.150/2009.
4. Il Servizio Personale, tenuto conto delle direttive dell'Amministrazione e dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione economica, individua il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascun tipo di selezione.
5. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione.
6. La decorrenza dei benefici verrà stabilita di volta in volta dalla Giunta Comunale nella delibera delle linee di indirizzo alla delegazione trattante.
7. Le risorse destinate alle PEO attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro

ART.2 REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1 gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione. Occorre avere maturato alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso precedenti Pubbliche Amministrazioni **qualora provenienti da altre P.A. tramite mobilità.**
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, abbiano raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari almeno al 60% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando, ai fini del computo, come periodi di mancata presenza: le ferie, i riposi compensativi e i periodi di astensione obbligatoria e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro, le assenze per permessi retribuiti
3. Alla progressione economica non partecipa (e viene escluso dal computo degli aventi diritto) il personale sottoposto a procedimenti disciplinari superiori alla censura e conclusi prima della pubblicazione del bando di selezione.

ART.3 PROCEDURA

1. In un congruo termine dalla stipula del CCDI, il Responsabile del Settore Personale individua, con propria determinazione, i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente art. 2 trasmettendo l'elenco ad ogni Responsabile affinché provveda ad assegnare provvisoriamente un punteggio al personale appartenente al proprio settore, come da allegato A.



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Per il personale di cat. D titolare di posizione organizzativa, il suddetto elenco viene trasmesso al Segretario Comunale.

2. Il Segretario comunale, al fine di attribuire il punteggio in via definitiva, convoca tempestivamente una conferenza con i Responsabili di Settore.

3. Nel corso della conferenza viene redatto apposito verbale dal quale risulterà l'applicazione dei fattori di valutazione in applicazione dei criteri di cui all'articolo seguente mediante la compilazione della scheda riportata nell'allegato B.

4. Sulla base del verbale di cui sopra, il Responsabile del Settore Personale approva la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello parziale.

ART. 4 SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La metodologia per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico qualitativo-quantitativo che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore specifico, nell'ambito del punteggio massimo conseguibile (**30 PUNTI complessivi di cui 15 per la valutazione qualitativa e 15 per la quantitativa**)

2. Per la **valutazione qualitativa** viene utilizzata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, secondo il sistema di misurazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 203 del 15/12/2008 (laddove il giudizio di ottimo corrisponde al 100% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 10 punti; distinto corrisponde all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 8 punti; buono al 60% e quindi a 6 punti; sufficiente al 40% e quindi a 4 punti e insufficiente a zero punti): massimo 10 punti.

Nell'ambito della propria autonomia, l'Ente intende altresì definire il peso dello sviluppo delle competenze professionali rispetto ai risultati attestati dai sistemi di valutazione individuale attraverso la valutazione delle prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale nell'anno precedente quello di attribuzione della progressione

A tal fine saranno oggetto di pesatura :

- capacità e conoscenze tecnico/professionali : massimo punti 2,5
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati sufficienti: punti 0
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati discreti: punti 0,5
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati buoni: punti 1
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati distinti: punti 2
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati ottimi : punti 2,5

- grado di autonomia operativa e organizzativa: massimo punti 2,5

esegue le competenze con scarsa autonomia : punti 0
esegue le competenze con limitata autonomia raggiungendo discreti risultati : punti 0,5
dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività : punti 1

dimostra di saper gestire in autonomia le attività contribuendo al raggiungimento degli obiettivi : punti 2

oltre a dimostrare di saper gestire in autonomia le attività contribuendo al raggiungimento degli obiettivi , si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare in modo sostanziale anche assumendo responsabilità proprie della categoria immediatamente superiore : punti 2,5



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

TOTALE PUNTI A DISPOSIZIONE PER LA VALUTAZIONE QUALITATIVA :15 PUNTI

3. Per la **valutazione quantitativa** si procede ad attribuire i seguenti punteggi

c) anzianità di servizio nella posizione economica: massimo 8 punti

Vengono attribuiti 0,5 punti per ogni anno di servizio maturato. Per i dipendenti che provengono da altri enti del comparto per mobilità esterna, si calcola anche l'anzianità maturata nel precedente ente. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. L'anzianità viene computata facendo riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione.

Non saranno computati i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione

- titolo di studio posseduto massimo 3 punti precisando che sarà oggetto di valutazione il titolo di studio posseduto più alto con esclusione degli altri

Licenza media : punti 0,5

Titolo di istruzione secondaria superiore: punti 1

Laurea breve: punti 1,50

Laurea vecchio ordinamento-laurea magistrale-laurea specialistica: punti 2,00

Master- scuole specializzazione- Corsi Post universitari- Iscrizione ad Albi professionali: punti 3,00

-presenza nell'anno precedente calcolata come specificato all'art.2 comma 2: massimo 4 punti

ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 60% e inferiore al 70%: punti 1

ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 70% e inferiore al 80%: punti 2

ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 80% e inferiore al 90%: punti 3

ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 90% e fino al 100% : punti 4

TOTALE PUNTI A DISPOSIZIONE PER LA VALUTAZIONE QUANTITATIVA :15 PUNTI

ART. 5 FORMULAZIONE GRADUATORIA E PROCEDURE CONCILIAZIONE

1. La graduatoria viene formulata come da precedente art.3 c.3

2. In caso di posizioni di pari merito prevale il dipendente più anziano di età.

3. Divenute esecutive le graduatorie, il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvederà ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico .

4. Avverso le valutazioni non potrà essere esperito ricorso da parte dei soggetti valutati senza prima aver effettuato un tentativo di conciliazione entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie. Il tentativo inizia ad istanza del valutato ha come condizione legittimante l'esito insoddisfacente, per il medesimo, della valutazione . Dinnanzi al segretario comunale e, se trattasi di dipendenti non apicali, del responsabile del settore interessato, il valutato può presentarsi anche tramite assistenza di un rappresentante sindacale. Al termine dell'incontro, il Segretario Comunale e il Responsabile del Settore interessato (se trattasi di dipendenti inquadrati in categoria B e C) , decidono in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE-

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ALLEGATO A

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(art. 17 - comma 2 - punto b) - CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA _____

Valutazione componenti qualitative

-media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, secondo il sistema di misurazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 203 del 15/12/2008 (laddove il giudizio di ottimo corrisponde al 100% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 10 punti; distinto corrisponde all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 8 punti; buono al 60% e quindi a 6 punti; sufficiente al 40% e quindi a 4 punti e insufficiente a zero punti): massimo 10 punti.

Media valutazione triennio precedente	Punteggio attribuito

-capacità e conoscenze tecniche specifiche : massimo punti 2,5

applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati sufficienti: Punti 0	
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati discreti: Punti 0,5	
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati buoni: Punti 1	
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati distinti: Punti 2	
applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati ottimi: Punti 2,5	

- grado di autonomia operativa e organizzativa: massimo punti 2,5

esegue le competenze con scarsa autonomia : punti 0	
esegue le competenze con limitata autonomia raggiungendo discreti risultati : punti 0,5	
dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività : punti 1	
dimostra di saper gestire in autonomia le attività contribuendo al raggiungimento degli obiettivi : punti 2	
oltre a dimostrare di saper gestire in autonomia le attività contribuendo al raggiungimento degli obiettivi , si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare in modo sostanziale anche assumendo responsabilità proprie della categoria immediatamente superiore : punti 2,5	



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.ligosanto.fe.it

DATA _____

IL RESPONSABILE DI SETTORE/
IL SEGRETARIO COMUNALE

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(art. 17 - comma 2 - punto b) - CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA _____

Valutazione componenti quantitative

- d) anzianità di servizio nella posizione economica: massimo 8 punti
Vengono attribuiti 0,5 punti per ogni anno di servizio maturato. Per i dipendenti che provengono da altri enti del comparto per mobilità esterna, si calcola anche l'anzianità maturata nel precedente ente. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. L'anzianità viene computata facendo riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione. Non saranno computati i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione.

Periodo di servizio maturato (esclusi i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione)	Punteggio attribuito

- titolo di studio posseduto massimo 3 punti precisando che sarà oggetto di valutazione il titolo di studio posseduto più alto con esclusione degli altri.

Titolo di studio	Punteggio attribuito
Licenza media : punti 0,5	
Titolo di istruzione secondaria superiore: punti 1	
Laurea breve: punti 1,50	
Laurea vecchio ordinamento-laurea magistrale-laurea specialistica: punti 2,00	
Master- scuole specializzazione- Corsi Post universitari- Iscrizione ad Albi professionali: punti 3,00	

- presenza nell'anno precedente calcolata come specificato all'art.2 comma 2: massimo 4 punti.



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Percentuale presenza	Punteggio attribuito
ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 60% e inferiore al 70%: punti 1	
ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 70% e inferiore al 80%: punti 2	
ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 80% e inferiore al 90%: punti 3	
ore di effettiva presenza ordinaria pari o superiore al 90% e fino al 100% : punti 4	

TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO ATTRIBUITO

Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni	Punti
Valutazione delle componenti qualitative	
Valutazione delle componenti quantitative	
TOTALE	

DATA _____

M

LA CONFERENZA DEI
RESPONSABILI DI SETTORE

IL SEGRETARIO COMUNALE

PER PRESA VISIONE – DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ALLEGATO 2

**IPOTESI DI
REGOLAMENTO COMUNALE
PER LA COSTITUZIONE
E LA RIPARTIZIONE
DEL FONDO INCENTIVI
PER LE FUNZIONI TECNICHE**

(art. 113 del D Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e smi)



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

- Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 113 del D. Lgs. 18/04/2016, n. 50 (di seguito denominato semplicemente «codice»), modificato ed integrato con il successivo D.Lgs del 19 aprile 2017 n. 56.
- Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico di procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico, ove necessario.
- Alla ripartizione del fondo partecipano il responsabile unico di procedimento ed i dipendenti che svolgono le funzioni tecniche di cui al precedente comma 2, nonché i loro collaboratori, così come identificati con atto formale da parte del competente dirigente/responsabile.
- Alla ripartizione del fondo non partecipa il personale con qualifica dirigenziale.
- Rientrano nell'ambito applicativo del presente regolamento le funzioni tecniche di cui al precedente comma 2 finalizzate a consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.
- Il fondo incentivi disciplinato dal presente regolamento è costituito in correlazione ad appalti di opere o lavori pubblici, di servizi e di forniture rientranti nelle categorie di seguito specificate:
 - opere o lavori pubblici, con esclusione degli interventi di manutenzione ordinaria, per i quali viene redatto uno specifico progetto con le caratteristiche di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 50/2016;
 - servizi e forniture (investimenti) con esclusione di quelle relative a beni di consumo ed a manutenzioni ordinarie, di importi pari o superiori a 40.000,00 Euro, per i quali viene redatto uno specifico capitolato d'appalto ed è stato nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 2 - Costituzione del fondo per le funzioni tecniche

- A valere sugli stanziamenti di cui all'art. 113, comma 1, del codice, l'Amministrazione Comunale destina ad un fondo per funzioni tecniche risorse finanziarie in misura non superiore al 2% modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara.
- In relazione all'importo dei lavori, servizi e forniture posti a base di gara, la percentuale di cui al comma 1 viene determinata come segue:

Importo posto a base di gara	Quota da destinare al fondo
Fino a 400.000,00 euro	2,0%
oltre 400.000,00 e fino a 800.000,00 euro	1,00%
oltre 800.000,00 euro	0,5%

- Le risorse per la costituzione del fondo di cui ai commi precedenti sono previste e accantonate nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto dell'opera o lavoro, del servizio o della fornitura.
- L'ammontare del fondo per le funzioni tecniche non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in



-UFFICIO PERSONALE-

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

sede di appalto si verifichino dei ribassi.

Art. 3 - Ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione

- L'80% delle risorse finanziarie, confluite nel fondo per le funzioni tecniche ai sensi del precedente art. 2, è ripartito tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, con le modalità e i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base del presente regolamento.
- Gli importi dell'incentivo sono comprensivi degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.
- Partecipano alla ripartizione dell'incentivo il responsabile unico del procedimento e i dipendenti che svolgono le funzioni tecniche, nonché i loro collaboratori, esclusivamente per le seguenti attività:
 - di programmazione della spesa per investimenti;
 - di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici;
 - di responsabile unico di procedimento;
 - di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;
 - di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità;
 - di collaudatore statico
- Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per le funzioni tecniche, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, viene destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte può essere utilizzata per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della L. n. 196/1997 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

Art. 4 - Affidamento delle funzioni tecniche e individuazione dei dipendenti coinvolti

- L'affidamento delle funzioni tecniche è effettuato con provvedimento formale del competente Responsabile.
- L'atto di affidamento delle funzioni tecniche deve riportare, per ciascuna delle attività nell'ambito della stessa opera o lavoro, servizio o fornitura, il nominativo del dipendente assegnatario, nonché di quello che partecipa e/o concorre allo svolgimento delle stesse, indicando i compiti e i tempi assegnati a ciascuno.

Art. 5 - Ripartizione dell'incentivo



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

- La quota di fondo di cui all'art. 3, comma 1, del presente regolamento, destinata alle funzioni tecniche, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, viene suddivisa tra le varie attività sulla base dei seguenti criteri:

- per le opere o lavori:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%
Responsabile unico di procedimento	50%
Direzione dei lavori	30%
Collaudo tecnico-amministrativo/statico	5%
Totale	100%

- per i servizi o forniture:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%
Responsabile unico di procedimento	50%
Direzione dell'esecuzione	30%
Verifica di conformità	10%
Totale	100%

- Nell'ambito della quota destinata a ciascuna delle attività, come determinata secondo i criteri di cui al precedente comma 1, l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, ai quali, di norma, viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari al 35% della corrispondente aliquota.

Art. 6 - Modalità di corresponsione dell'incentivo

- La corresponsione dell'incentivo è disposta dal responsabile, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento.
- Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui all'art. 2 del presente regolamento.

4. Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.



-UFFICIO PERSONALE -

-TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Art. 7 - Termini temporali e penalità

- Nel provvedimento di affidamento delle funzioni tecniche di cui al precedente art. 4 devono essere indicati, su proposta del responsabile unico del procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni.
- Il responsabile unico del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.
- Qualora, durante l'esecuzione della singola opera o lavoro, dovessero verificarsi incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del codice, le risorse del fondo destinate alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti per le relative attività non saranno ripartite tra i soggetti interessati determinando economie di spesa.

Articolo 8 – Disciplina transitoria ed entrata in vigore

- Le norme di cui al presente regolamento non si applicano agli incentivi legati all'attività di progettazione interna, spettanti ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti alle opere affidate o disposte fino al 18 aprile 2016, data di pubblicazione del D. Lgs. n. 50/2016, che saranno erogati secondo la disciplina previgente e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n. 143 del 24.10.2000, modificato con delibera di G.C. n. 17 del 11.02.2004.
- Il presente regolamento si applica, invece, alle funzioni tecniche di cui all'art. 1, comma 2, del presente regolamento, affidate successivamente alla data di entrata in vigore della D.Lgs. n. 50/2016, ovvero dal 19/04/2016, ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, pubblicazione che segue all'avvenuta esecutività ai sensi di legge della deliberazione di adozione.

per

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Descrizione della fonte del Finanziamento		2017	UTILIZZO DEL FONDO	2017
CCNL	ART. 31 c.2 Unico importo consolidato (ALLEGATO A)	33.748,86		
22/1/04	ART. 31 c.1 Incremento del 0,62% Monte Salari anno 2001 di euro 537.523,69	3.332,65	SPESA PER PROGRESSIONI CONSOLIDATE	€ 28.746,25
CCNL	ART. 32 c.2 Incremento del 0,50% Monte Salari anno 2001 di euro 537.523,69	2.687,62		
5/10/01	ART. 4 c.2 Recupero R.L.F. assegnati ad personam personale cessato dal 1° gennaio 2000	6.232,95	QUOTA DESTINATA ALLE NUOVE PROGRESSIONI	€ 2.500,00
CCNL	ART. 4 c.1 Incremento 0,50% Monte Salari 2003 di euro 512.482,00	2.562,41		
9/5/06	ART. 8 c.2 Incremento del 0,60% Monte Salari 2005 di euro 557.188,00	3.343,13		
CCNL	ART. 8 c.2 Incremento del 0,60% Monte Salari 2005 di euro 557.188,00	3.343,13		
11/4/08				
CCNL 31/7/09				
CCNL02-05	Quota mantenimento potenzialità fondo progressioni economiche (ALLEGATO B)	5.320,25	INDENNITA' DI COMPARTO	€ 7.483,95
	TOTALE RISORSE STABILI UGUALE ANNO 2010	57.227,77		
	Incremento Ria cessati dopo il 2010	3.110,02		
		6.204,46		
DECURTAZIONE DEL FONDO - PARTE FISSA				
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		54.133,33	UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 38.730,20
TOTALE RISORSE STABILI 2017			QUOTA RESIDUA DA DESTINARE AL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI VARIABILI	€ 15.403,13
TOTALE RISORSE STABILI		54.133,33	TOTALE RISORSE STABILI	€ 54.133,33
TOTALE RISORSE STABILI				
CCNL	ART. 15 c.1 Contratti di sponsorizzazione con vincolo di destinazione		INDENNITA' DI TURNO	€ 4.800,00
1/4/99	lett.E) Economiche derivanti da part-time			
	lett.K) ICI	391,48	INDENNITA' DISAGIO (articolazione orario anap)	€ 300,00
	lett.K) Istat			
	lett.K) Piani di Razionalizzazione art. 16 c.5 D.L. 98/2011			
	lett.K) Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	500,00		
	lett.M) risparmi su straordinario			
	lett.N) per le Camere di Commercio			
	ART. 15 c. 2 In sede di contrattazione decentrata integrativa, qualora il bilancio lo consenta verificare eventuali integraz. dal 01/04/99 1,2 % M.S.97 di lire 1.053.348.000	6.528,11	INDENNITA' maneggio valori	€ 400,00
	ART. 15 c. 5 Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione		INDENNITA' per responsab.art.36CCNL04	€ 1.100,00
	ART. 17 c.5 Economiche per utilizzate anno precedente (compreso straordinario)	846,51	INDENNITA' per partic.responsabili	€ 6.000,00
CCNL 2000	ART. 54 Verificare se esistono condizioni per rimborso spese notifica....			€ 0,00
CCNL 2001	ART. 4 c.3 e 4 (riservato art.c.1 lett.K) e lett.D) CCNL 1-4-99			€ 0,00
CCNL 2006	ART. 4 c.2 Incremento M.S.. 2003 (APPLICABILE 1 SOLA VOLTA PER IL 2006)			€ 500,00
CCNL				
11/04/2008	ART. 8 c.3 Incremento 0,90 %M.S. 2005 di euro 530.337,42 (APPLICABILE SOLO PER IL 2008)		COMPENSO ICI	€ 391,48
CCNL 2009	ART. 4 c.2 Incremento 1%M.S. 2007 di euro 539.705,00(APPLICABILE SOLO PER IL 2009)		ISTAT	€ 0,00
ART.208 CDS	Incrementazione personale RM per progetti ex art.186-186bis-187 CDS		PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	€ 0,00
DECURTAZIONE DEL FONDO - PARTE VARIABILE		2.638,66	TOTALE ISTITUTI VARIABILI	€ 21.030,57
TOTALE RISORSE VARIABILI			FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI:	
		5.627,44	con la quota risorse variabili	€ 5.627,44
			con la quota residua risorse stabili	€ 15.403,13
TOTALE RISORSE FONDO		59.760,77	TOTALE RISORSE FONDO	€ 59.760,77

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: A large signature, possibly "M".
 - Middle right: A signature that appears to be "Richard".
 - Bottom right: A signature that appears to be "Luis".
 - Far right: A signature that appears to be "R".

