



CITTÀ DI
CASTELFRANCO
EMILIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 198 del 11/12/2018 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al nuovo contratto collettivo integrativo parte normativa";
- il parere del Collegio dei Revisori dei Conti espresso in data 22/05/2019;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 23/05/2019 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Autorizzazione al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo giuridico per il triennio normativo 2019-2021";

In data 30/05/2019 presso la Residenza Municipale, ha avuto luogo l'incontro fra

la delegazione di parte pubblica del Comune di Castelfranco Emilia

il Presidente - Dott.ssa Angela Maria Iannelli (Segretario Generale)

e la delegazione sindacale
R.S.U.:

Baiano Maria Rosaria	
Bottazzi Simona	
Marchetti Milva	
Merighi Antonella	
Molinari Ines	
Pissarotti Manuela	
Rosi Fausto	
Rosti Maria Cristina	

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL

C.G.I.L. - FP	
CISL - FP	
C.S.A. PER PAOLA SANTI	
UIL - FP	

SOMMARIO

TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO 2 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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

Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

CAPO II – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art. 4 – Criteri generali del sistema di incentivazione della performance

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 5 – Progressioni Economiche Orizzontali

Art. 6 – Retribuzione di posizione e risultato

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70 DEL CCNL DEL 21/05/2018

Art. 7 – Principi generali

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro – art. 70bis CCNL 21/05/2018

Art. 9 – Compensi per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018

Art. 10 - Compensi per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018

Art. 11 - Compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL del 21/05/2018 per incentivare specifiche attività e prestazioni

Art. 12 - Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018

Art. 13 - Indennità di funzione – art. 56 sexies CCNL 21/05/2018

Art. 14 - Turnazioni

TITOLO 3 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 15 - Buoni pasto

Art. 16 - CFL

Art. 17 - Pari opportunità e mobbing

Art. 18 – Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Art. 19 - Part-time

Art. 20 - Formazione

Art. 21 - Prevenzione e Sicurezza (linee di indirizzo e criteri per la garanzia dell'ambiente di lavoro)

Art. 22 - Distacco sindacale

Art. 23 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali, contingenti di personale

Art. 24 - Riduzione di orario

TITOLO 4 – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 - Norma Finale

TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI



Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro, a tempo parziale e a tempo pieno, del Comune di Castelfranco Emilia. Il presente contratto si applica altresì, con esclusione della disciplina delle progressioni economiche orizzontali, al personale comandato o distaccato presso l'Ente, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto – parte normativa concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si impegnano a valutare congiuntamente l'impatto sul fondo delle risorse decentrate del presente contratto decentrato integrativo, con particolare riferimento alle indennità introdotte dal CCNL del 21/05/2018, entro il mese di febbraio 2020.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Interpretazione autentica e relazioni sindacali

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro quindici 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. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
4. Le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI qualora una di esse, con anticipo di trenta giorni e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo alla controparte. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi post all'attenzione della controparte.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove norme contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna a fornire agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art. 4 del Titolo II, tutti i documenti utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione.
7. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, le parti definiscono di norma in 4 giorni per materie relative al confronto sindacale e 15 giorni per materie relative alla contrattazione i tempi di preavviso dell'informazione, necessari al fine di consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.



TITOLO 2 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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

Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009, il sistema di valutazione del personale deve attuare i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.

2. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, attraverso la contrattazione integrativa con cadenza annuale, al finanziamento degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità, quali:

- indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004;
- incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999;
- indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018 e indennità per lavoro ordinario festivo di cui all'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000;
- indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018;
- indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21 maggio 2018;
- indennità professionale per le educatrici di nidi di infanzia di cui all'art. 31 del CCNL 14 settembre 2000 e indennità per il personale educativo e docente scolastico di cui all'art. 6 del CCNL 5 ottobre 2001;
- indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies del CCNL 21 maggio 2018;
- indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21 maggio 2018;
- indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018.

Le risorse decentrate variabili sono destinate, contestualmente alla destinazione delle risorse stabili in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, in via prioritaria al finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e discontinuità, quali:

- compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale;
- incentivi di produttività per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori.

La contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota pari ad almeno il 30% delle risorse variabili.

Le risorse variabili comprendono altresì le somme derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

CAPO II – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art. 4 Criteri generali del sistema di incentivazione della performance

1. Il trattamento economico accessorio per produttività è collegato alla performance individuale e alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e ai Settori in cui è articolata l'Amministrazione. Le fasi e i tempi della valutazione del personale si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance.

2. I compensi premianti sono erogati in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa. Al fine di garantire che l'attribuzione di compensi economici al personale dipendente costituisca una leva per la promozione dell'efficienza e della valorizzazione dei comportamenti le parti convengono sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, contributo al raggiungimento degli obiettivi del Settore/unità organizzativa di appartenenza, qualità della prestazione, comportamenti organizzativi e professionali;

e) i compensi destinati a premiare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale; i rapporti del controllo di gestione sono utilizzati ai fini della valutazione della performance del personale.

3. L'incentivo individuale collegato alla performance viene corrisposto sulla base degli esiti della valutazione, in applicazione della metodologia di valutazione permanente della performance individuale e organizzativa. La valutazione della performance è effettuata in applicazione della metodologia di valutazione permanente della performance individuale e organizzativa approvata con deliberazione di Giunta Comunale.

4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno. Al sistema incentivante concorre il personale a tempo indeterminato in servizio per almeno 180 giorni nel corso dell'anno solare e il personale a tempo determinato in servizio per almeno 270 giorni nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento.

Non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, festività sopprese e recuperi e sciopero
- permessi L.104
- permessi retribuiti per donazione del sangue e del midollo osseo
- infortunio sul lavoro riconosciuto dall'Inail
- assenze per terapie salvavita e assimilabili per patologie gravi
- permessi retribuiti per grave infermità del coniuge o parente entro il secondo grado o convivente, per un massimo di tre giorni l'anno
- permessi retribuiti per decesso del coniuge, parente entro il secondo grado o convivente
- permesso retribuito per svolgimento funzione giudice popolare (escluso il caso di collocamento in aspettativa non retribuita)
- 5 mesi di maternità obbligatoria
- congedo per le donne vittime di violenza (art. 34 CCNL 21/05/2018)

5. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.69 del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.

La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quantificazione e la distribuzione del premio avviene secondo le seguenti modalità:

- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 4% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 del CCNL del 21/05/2018;
- ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale;
- definito tale valore pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto i punteggi più elevati;
- il premio viene attribuito sino alla concorrenza della somma a tal fine destinata e comunque per un massimo del 10% del personale valutato;
- in caso di parità di tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che si trova nella categoria iniziale e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e da ultimo, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica.

6. Le risorse destinate alla produttività collettiva vanno ripartite fra i lavoratori in considerazione del risultato finale della scheda di valutazione annuale della prestazione individuale ed organizzativa applicando la seguente formula:

$$Qs = Qa \times Fcat \times Pt \times Ng/365 \times Pv$$

dove:

Qs è la quota di produttività spettante

Qa è la quota individuale di produttività (riferita alla categoria C)

Fcat è il fattore di categoria sotto indicato

Pt è la percentuale di part time nel caso il lavoratore considerato sia a tempo parziale

Ng corrisponde al numero di giorni valutabili nell'anno di valutazione

Pv percentuale corrispondente alla classe del punteggio attribuito in base al sistema di valutazione

Per ogni categoria viene individuato un diverso fattore di ponderazione come sotto esplicitato:

Categorie	Fattore di categoria
B1/B3	0,95
C	1
D	1,05

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 5 Progressioni Economiche Orizzontali

Le progressioni economiche orizzontali rappresentano uno strumento di premialità finalizzato a valorizzare la maturazione dell'esperienza lavorativa e lo sviluppo delle competenze professionali.

Secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Quantificazione e destinazione risorse

Le risorse stabili destinate ogni anno al finanziamento delle Progressioni Economiche vengono quantificate annualmente in fase di contrattazione decentrata sull'utilizzo del fondo.

In linea generale tali somme corrispondono tendenzialmente ai risparmi sull'importo destinato alle progressioni orizzontali rispetto all'anno precedente a seguito delle cessazioni dal servizio.

Le somme destinate vengono ripartite proporzionalmente tra i diversi settori, tenuto conto del numero dei dipendenti e della relativa categoria partecipanti alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.

Per ciascuna categoria vien individuato il seguente fattore di ponderazione determinato sulla base del costo medio delle progressioni per ciascuna categoria::

categoria B: 0,70

categoria C: 1,00

categoria D: 2,30

Requisiti per l'accesso

I requisiti per l'accesso alla selezione per l'assegnazione delle PEO sono indicati di seguito:

- 1) avere una permanenza minima nella medesima posizione economica rivestita pari o superiore ad anni 3;
- 2) avere avuto nell'ultimo triennio una valutazione al fine della produttività pari o superiore al 90%;
- 3) essere titolare del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Castelfranco alla data di indizione della selezione;
- 4) il personale comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni partecipa alla progressione orizzontale presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Il personale assunto tramite mobilità partecipa alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali dopo un anno di servizio nell'Ente, previa acquisizione delle schede di valutazione dell'Ente di appartenenza.

Criteri di assegnazione:

Si potrà procedere all'assegnazione di progressioni a non più del 30% dei dipendenti aventi diritto.

I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso di cui al punto precedente otterranno un punteggio individuale come di seguito determinato :

- Media delle valutazioni sulla performance individuale ricevuta dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO: punti 70 su 100
- Anzianità nella posizione economica del dipendente: 30 punti su 100

Il punteggio di 70 viene assegnato al dipendente in possesso della valutazione più elevata, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

Il punteggio di 30 viene assegnato al dipendente in possesso della maggiore anzianità nella posizione economica, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

In caso di parità di punteggio tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che si trova nella categoria iniziale e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e da ultimo, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica.

Nel caso in cui vi fossero dei resti per ogni singolo budget di settore, gli stessi verranno riassegnati al medesimo settore per le progressioni da riconoscersi nell'anno successivo.

La valutazione sulla performance individuale di ogni dipendente, formulata dai responsabili di Servizio, sarà oggetto di verifica in sede di Conferenza dei Dirigenti, al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.

In caso di utilizzo congiunto o di trasferimento nel corso d'anno, la valutazione viene effettuata dal responsabile di struttura in cui il dipendente svolge la propria attività in misura prevalente.

Il provvedimento di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali viene trasmesso per informazione alle rsu e ai dipendenti dell'Ente.

Art. 6 Retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema adottato dall'Ente.

Il Fondo per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene fissato in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70 DEL CCNL 21/05/2018

Art. 7 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di Settore mediante apposita disposizione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, disagio, livello di responsabilità.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente di Settore.
6. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno definite nell'ambito della contrattazione con cadenza annuale.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro – art. 70bis CCNL 21/05/2018

1. L'indennità per condizioni di lavoro è volta a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio valori.
2. L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettiva presenza in servizio e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza a qualunque titolo.

Attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute

1. Ai fini del riconoscimento per attività esposte a rischi, sulla base del documento contenente l'analisi dei rischi e del protocollo medico previsto dal D. Lgs. 81/2008 predisposto dall'Amministrazione Comunale in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sono da considerarsi situazioni o prestazioni lavorative che comportano continua esposizione a "rischio":

Situazioni/prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale

Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'utilizzo di automezzi in via abituale, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Categorie interessate: B)

Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuativo il contatto con agenti chimici, biologici, catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico (Categorie interessate: B)

2. Sulla base dell'aggiornamento, nel corso della vigenza del presente contratto, dei documenti di cui al comma precedente, la parte pubblica procede ad una ricognizione delle condizioni di rischio presenti nell'Ente. In caso di variazione della tabella di cui al comma precedente, le parti si incontrano per definire le nuove situazioni o prestazioni lavorative soggette a rischio.

Attività implicanti il maneggio valori

1. L'indennità viene erogata al personale dipendente che in base ad un provvedimento formale ovvero ad una disposizione del Dirigente di Settore sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Attività disagiate

1. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...). Il disagio, pertanto, è una condizione che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori.
2. Si individuano quali fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico, nell'arco della giornata;



- prestazioni rese a supporto di una specifica fascia di utenza da parte di personale che si rende disponibile modificando in funzione di ciò la gestione dei ritmi di lavoro propri della mansione:

- attività che comportano particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, per le quali non viene erogata l'indennità di turno e che abbiano articolato l'orario di lavoro con un numero di rientri almeno pari o superiori a 3 settimanali con pause superiori alla due ore;
- attività connesse all'erogazione di servizi di front office in forma continuativa per almeno il 70% dell'orario di lavoro.

La misura dell'indennità viene definita sulla base dell'effettiva incidenza di ciascuna della causali sopra riportate (disagio, rischio, maneggio valori) nelle attività svolte dal dipendente sulla base della seguente tabella:

	Pesi causali				
Disagio	1	2	3	4	5
Rischio	1	2	3	4	5
Maneggio valori*	1	2	3	4	5
Valore mensile	Fino a 200	Da 201 a 1.000	Da 1.001 a 5.000	Da 5.001 a 10.000	Oltre 10.001

*Non saranno conteggiati gli incassi avvenuti mediante utilizzo del bancomat o carte di credito.

L'indennità viene erogata nella seguente misura:

Fino a 3 punti	Euro 1,00
Oltre 3 punti	Euro 1,50

In sede di prima applicazione, anche al fine di valutare l'impatto sul fondo delle risorse decentrate dell'indennità per condizioni di lavoro e delle ulteriori indennità previste dal CCNL del 21/05/2018, alle attività disagiate viene attribuito un peso causale pari a 1.

L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettiva presenza in servizio e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza a qualunque titolo e nelle eventuali altre giornate in cui il lavoratore non è impegnato nelle attività sottoposte a disagio, rischio o implicanti il maneggio valori (es. missioni).

L'indennità viene rapportata all'eventuale percentuale di part time.

Al fine di attribuire ai dipendenti interessati l'indennità per condizioni di lavoro, i Dirigenti di Settore individuano i nominativi dei dipendenti interessati in ragione della corrispondenza delle situazioni o prestazioni lavorative cui sono adibiti, entro il 31 gennaio di ogni anno, e, comunque, tempestivamente nel caso in cui l'adibizione a prestazioni lavorative disagiate, rischiose o implicanti il maneggio valori abbia luogo in corso di anno.

Nel caso in cui il dipendente cessi l'effettivo esercizio delle prestazioni correlate all'erogazione dell'indennità, il Dirigente del Settore competente è tenuto a darne immediata comunicazione al Settore Risorse Umane.

L'erogazione dell'indennità avviene di regola con cadenza mensile.

Art. 9 Compensi per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, il compenso per specifiche responsabilità è finalizzato a remunerare l'esercizio effettivo di attività, funzioni, incarichi che implicano specifiche e complesse responsabilità. L'indennità di cui all'oggetto, non può pertanto essere riconosciuta indiscriminatamente in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del lavoratore. Il riconoscimento dell'indennità costituisce strumento per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.

2. Gli incarichi, di cui al comma 1, nel rispetto delle tipologie di responsabilità individuate nel presente articolo, sono di esclusiva competenza dei Dirigenti di Settore e possono variare nel tempo in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Delle attribuzioni di cui al presente comma, da effettuarsi con specifici e formali atti, viene data informazione alle OO.SS. ed alle RSU che possono richiedere confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni dell'assegnazione.

3 L'indennità è destinata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dipendente che non risulta incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Costituisce presupposto dell'assegnazione dell'indennità di cui al comma 1 l'attribuzione dell'incarico di responsabile dell'ufficio/servizio, con provvedimento espresso, emanato ai sensi del vigente regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comportante l'esercizio delle funzioni relative alla:

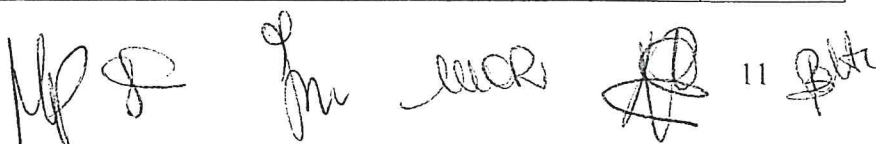
- a) istruttoria delle deliberazioni, delle determinazioni e di ogni altro atto o provvedimento relativo all'ufficio che si estrinseca nell'espressione del giudizio di conformità alle norme che lo reggono;
- b) esecuzione dei provvedimenti amministrativi e gestionali emanati nell'ambito dell'ufficio;
- c) adozione degli atti di gestione finanziaria assegnati dal dirigente/responsabile con il provvedimento di incarico;

4. L'indennità di responsabilità è attribuita in base ai seguenti criteri di cui alla successiva tabella A)

- a) responsabilità assunte;
- b) livello di autonomia;
- c) complessità incarico.

Tabella A)

Criterio	SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE	PUNTEGGIO	
		DA	A
a) responsabilità assunte	Responsabilità collegate ad attività volte alla gestione di procedimenti semplici scaturenti da semplici adempimenti previsti da leggi e regolamenti.	0	10
	Responsabilità collegate ad attività volte alla gestione di procedimenti complessi anche se ripetitivi, che denotano un margine di discrezionalità tecnica-amministrativa.	11	20
	Responsabilità collegate ad attività volte alla gestione di procedimenti complessi non ripetitivi, che si caratterizzano per	21	30

 11

	l'instaurazione di relazioni e rapporti interorganici ed interoggettivi.		
b) livello di autonomia	Modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati prevalentemente dal dirigente del settore.	0	10
	Discreto livello di autonomia scaturente dallo svolgimento di attività definite secondo una prassi consolidata.	11	20
	Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dall'ente.	21	30
c) complessità dell'incarico	Incarico caratterizzato da un adeguato grado di complessità (n. di processi /procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna, nonché l'eventuale gestione di risorse umane e finanziarie).	0	15
	Incarico caratterizzato da un rilevante grado di complessità (n. di processi /procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna, nonché l'eventuale gestione di risorse umane e finanziarie).	16	30
	Incarico caratterizzato da un elevato grado di complessità (n. di processi/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna, nonché l'eventuale gestione di risorse umane e finanziarie).	31	40

Si individuano gli importi spettanti applicando la griglia sotto riportata.

Gli importi per ciascuna fascia sono importi massimi da proporzionare al punteggio attribuito all'interno della stessa fascia.

Categorie di punteggio	Importo annuo lordo
da 40 a 50	600,00
da 51 a 75	1.500,00
da 76 a 100	2.500,00

6. Le indennità determinate ai sensi dei precedenti commi, sono ridotte in base:

- a) al rapporto percentuale dell'articolazione oraria a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno;
- b) per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno di riferimento, al periodo di tempo lavorato, computato in base alle date di assunzione o di cessazione dal servizio.

7. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per le specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili o revocabili in relazione a variazioni contrattuali o organizzative.

Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno, nel qual caso l'importo sarà corrisposto in misura proporzionale al periodo indicato.

8. In sede di contrattazione decentrata si determina il budget massimo di risorse attribuibili alle particolari responsabilità di cui al presente articolo.

Art. 10 Compensi per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018

Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivistici Informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Formatori Professionali;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

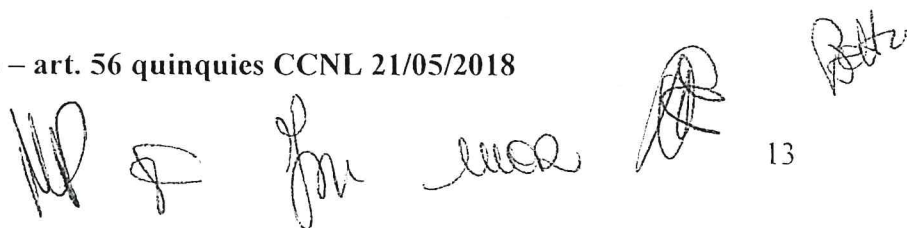
1. In applicazione dell'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018, viene riconosciuto un compenso al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di cui al precedente.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità per Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico vengono determinate come segue: per tre deleghe € 300,00, per due deleghe € 150,00, per una delega € 100,00.
4. Le indennità per le ulteriori fattispecie vengono fissate in €. 300,00 annui lordi.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità ; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. L'Indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 Compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL del 21/05/2018 per incentivare specifiche attività e prestazioni

Le risorse che, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), "specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ", sono le seguenti:

- a) incentivi per le funzioni tecniche. Le parti si danno reciprocamente atto che le modalità di corresponsione di tali compensi avverranno secondo le modalità e i criteri della normativa vigente e da specifico regolamento. Nell'allegato al presente accordo vengono definiti i criteri per la corresponsione degli incentivi;
- b) compensi incentivanti per il recupero dell'evasione ICI, ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p), del D.lgs. 15.12.1997 n. 446. Il compenso incentivante ricorrerà unicamente fino a conclusione delle procedure di accertamento degli arretrati ICI, in quanto tale imposta non è più esistente alle seguenti specifiche. L'erogazione delle forme incentivanti ex art. 15 comma 1 lett k) è vincolata alle disponibilità di corrispondenti risorse aggiuntive, quantificate in specifici capitoli di spesa del bilancio. La certificazione da parte dei Revisori avviene quindi nel bilancio, se le risorse sono determinate sulla base di una percentuale prefissata, o con comunicazione separata da parte del Dirigente del settore competente se non prefissate.
Partecipano al premio legato al recupero ICI, con un'effettiva presenza in servizio che dovrà comunque essere non inferiore ai sei mesi nell'anno di riferimento, tutti i dipendenti del Servizio Tributi e coloro che seppur dipendenti di altri settori, collaborino stabilmente con tale servizio al fine di effettuare gli accertamenti. La collaborazione di personale assegnato ad altro settore dovrà essere attestata per iscritto dal Dirigente del Settore a cui fa riferimento il Servizio Tributi.
- c) incentivi per accertamenti IMU e TARI. Le parti si danno reciprocamente atto che le modalità di corresponsione di tali compensi avverranno secondo le modalità e i criteri della normativa vigente e da specifico regolamento. Nell'allegato al presente accordo vengono definiti i criteri per la corresponsione degli incentivi;
- d) compensi Istat, di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018.

Art. 12 Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018



Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa giornaliera ordinaria in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera quantificata nei seguenti importi:

- euro 2,50 per i turni diurni
- euro 4,00 per i turni serali e festivi

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

All'inizio di ciascun mese il Comandante di Polizia Locale comunica al Servizio Risorse Umane il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente impiegato in servizi esterni nel mese precedente in via continuativa.

Art. 13 Indennità di funzione – art. 56 sexies CCNL 21/05/2018

Al Vicecomandante viene corrisposta una indennità di funzione pari ad euro 2.000,00 annui.

Al restante personale di Polizia Locale inquadrato nella categoria D viene corrisposto un importo di euro 500,00 annui, quale indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito (coordinamento di unità operative).

La presente indennità è ridotta in base:

- a) al rapporto percentuale dell'articolazione oraria a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno;
- b) per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno di riferimento, al periodo di tempo lavorato, computato in base alle date di assunzione o di cessazione dal servizio.

Art. 14 – Turnazioni

Le parti prendono atto che il turno notturno non è al momento istituito e si impegnano a disciplinarlo in caso di attivazione.

TITOLO 3 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 15 -Buoni pasto

1. Il dipendente autorizzato formalmente ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario di almeno 2 ore continuative, oltre al proprio orario di lavoro giornaliero, ha diritto ad usufruire del buono pasto.

2. Nell'ambito della complessiva disciplina in materia di buoni pasto si individuano le seguenti figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'orario di lavoro, possano fruire di pause per la consumazione dei pasti di durata determinata minima di 30 minuti e massima di 2 ore, che potranno essere collocate anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

-addetti all'area vigilanza;

fatte salve norme particolari previste dai CCNL.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si rimanda alla normativa nazionale.

Art. 16 C.F.L

1. Qualora l'Ente dovesse attivare contratti di formazione lavoro, dovrà, al momento dell'approvazione del progetto, prevedere nello stesso gli eventuali compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL 1/4/99 così come previsto dall'art. 3 co. 10 del CCNL 14/09/2000.

Art. 17 Pari opportunità e mobbing

1. Partendo dall'assunzione piena del principio delle pari opportunità e dalla volontà di promuovere le stesse per conoscere e rimuovere gli elementi diretti e indiretti di discriminazione e al fine di contrastare la diffusione del mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale dei lavoratori interessati e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, le parti concordano quanto segue:

- a) l'attivazione dei comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing;
- b) il coinvolgimento dei comitati per le pari opportunità e mobbing sulle scelte inerenti la gestione dei servizi e nella politica degli orari.

Art. 18 Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

1. Le parti si impegnano a favorire l'accoglimento di proposte e/o accordi che favoriscano politiche di:

- a) valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- b) riprogettazione dello spazio di lavoro;
- c) promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- d) agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la previsione di modalità di svolgimento dell'attività lavorativa innovative (lavoro agile, co-working, desk sharing, etc.).

Art. 19 Part-time

1. Al fine di contemperare le esigenze familiari e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune, l'amministrazione si impegna a valutare, secondo criteri di correttezza e buona fede, a favore dei dipendenti che ne facessero richiesta, la riduzione dell'orario di lavoro seguendo la disciplina contrattuale prevista dall'art. 53 del CCNL 21/05/2018 e dal D. Lgs. 165/2001.

2. Tutti i trattamenti accessori anche se collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, saranno ridotti in proporzione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo specifiche esclusioni espressamente previste in sede di ripartizione annuale delle risorse.

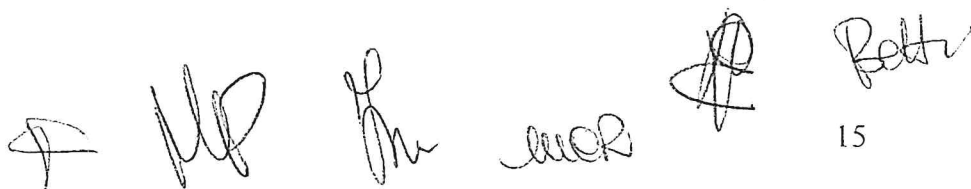
Art. 20 Formazione

1. Le parti convengono che la formazione, accrescendo la capacità professionale del personale, costituisce elemento strategico di prioritaria importanza per il sostegno e il coinvolgimento del personale nella realizzazione dei cambiamenti organizzativi dell'Amministrazione, per lo sviluppo dell'efficienza e il miglioramento della qualità dei servizi resi, per l'implementazione della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive.

2. L'Amministrazione attiva il ciclo periodico della formazione, dell'analisi del fabbisogno alla valutazione dei risultati per dotarsi di piani pluriennali ed annuali della formazione progettati anche in base al rilevamento e riconoscimento delle competenze professionali e di ruolo del personale.

3. L'attività di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale contribuisce al riconoscimento ed al miglioramento delle competenze professionali e di ruolo e deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione dei dipendenti, utilizzando anche, dove possibile, il ricorso a formatori interni, indipendentemente da categoria e profilo professionale, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con il contenuto della formazione stessa.

4. Le parti si impegnano ad effettuare periodici incontri per la verifica dell'attuazione del piano di formazione che l'Amministrazione approva annualmente.



Art. 21 Prevenzione e Sicurezza (linee di indirizzo e criteri per la garanzia dell'ambiente di lavoro)

1. Le parti, considerano prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno degli ambienti di lavoro nel pieno rispetto della normativa vigente. A tal fine concordano quanto segue:

- l'amministrazione individua il Datore di Lavoro in una figura che abbia veri poteri decisionali e gestionali come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
- l'Amministrazione si impegna a provvedere alla nomina del medico competente, dell'RSPP, degli addetti antincendio, al pronto soccorso e alla gestione delle emergenze, con successiva ed immediata informazione a tutti i dipendenti. Verificherà altresì che siano state effettuate le prove e le simulazioni previste dalla legge.
- l'Amministrazione agevolerà e faciliterà l'elezione dell'RLS.

Per svolgere il proprio ruolo, al Rappresentante per la Sicurezza spettano le informazioni previste dalla normativa vigente in materia.

Al Rappresentante per la Sicurezza spettano le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno una volta all'anno per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Almeno una volta all'anno, l'Ente trasmetterà alle parti sindacali tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- aggiornamento Duvr;
- stress lavoro-correlato.

Art. 22 Distacco sindacale

Il personale in distacco sindacale partecipa al sistema diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in misura corrispondente al tempo lavoro effettuato presso l'ente di appartenenza sia per la parte legata alla valutazione individuale che collettiva degli obiettivi.

Per quanto riguarda le modalità di accesso alla valutazione utile alla progressione economica orizzontale si provvederà ad acquisire la valutazione dal diretto referente dell'organizzazione sindacale presso cui lo stesso è distaccato.

Art. 23 Individuazione dei servizi pubblici essenziali, contingenti di personale

1. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19/9/2002 e successive integrazioni, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. I contingenti professionali e numerici di personale che verranno precettati in caso di sciopero sono quelli individuati dall'apposito regolamento.

3 In caso di gestione indiretta, nelle convenzioni aventi ad oggetto la gestione di servizi, individuati quali essenziali dalle vigenti norme, affidata a persone giuridiche o, comunque, a soggetti terzi con riguardo a situazioni di erogazione diretta, è inserita idonea clausola di garanzia erogativa, volta ad assicurare l'indispensabile funzionamento dei predetti servizi e le relative prestazioni.

Art. 24 - Riduzione di orario

L'adozione del regime orario basato sull'utilizzo di turni è riferito esclusivamente al personale di vigilanza del Settore Polizia Municipale, al quale si applica la riduzione di orario prevista dall'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo

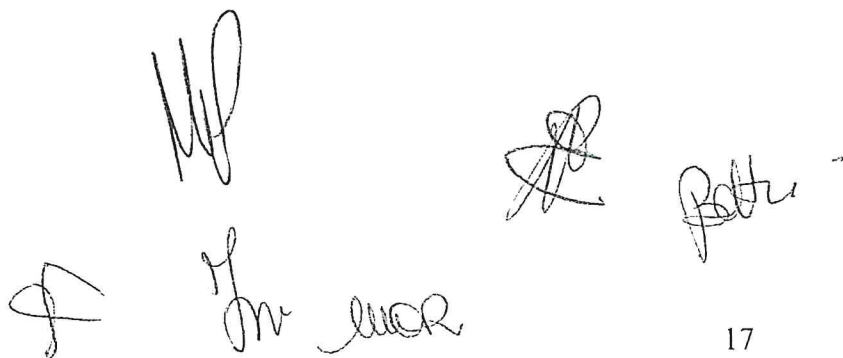
devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Il Responsabile procederà con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa la permanenza dei presupposti e le condizioni per l'attuazione/mantenimento della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999, previa verifica con le OO.SS.

TITOLO 4 – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 Norma Finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le parti si danno reciprocamente atto della operatività delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e al D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e organizzativa.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce tutti gli "accordi" precedentemente stipulati, parte normativa, con effetto dal 01.01.2019, fatte salve le diverse decorrenze espressamente fissate da specifiche disposizioni.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures: one at the top center, one at the bottom left, one at the bottom center, and one at the bottom right. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.



CITTÀ DI
CASTELFRANCO
EMILIA

**REGOLAMENTO PER LA CORRESPONSIONE
DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE
PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016"**

INDICE

Art. 1 – Oggetto e finalità	pag. 3
Art. 2 – Soggetti interessati	pag. 3
Art. 3 – Funzioni e attività oggetto degli incentivi	pag. 4
Art. 4 – scelta Costituzione gruppo di lavoro	pag. 4
Art. 5 – Incarichi svolti da dipendenti di stazioni appaltanti a favore di altre stazioni appaltanti	pag. 5
Art. 6 – Compatibilità e limiti di impiego	pag. 5
Art. 7 – Costituzione del fondo	pag. 6
Art. 8 – Criteri di ripartizione del fondo	pag. 7
Art. 9 – Erogazione delle somme	pag. 8
Art. 10 – Coefficienti di riduzione	pag. 8
Art. 11 – Esclusione dalla disciplina di costituzione del fondo.....	pag. 9
Art. 12 – Quantificazione e liquidazione dell’incentivo	pag. 9
Art. 13 – Applicazione	pag. 10
Art. 14 – Entrata in vigore e disposizioni transitorie e di coordinamento ..	pag. 10

Articolo 1
(Oggetto e finalità)

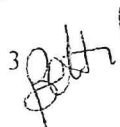
1. Il presente regolamento, in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, di seguito “Codice”, nonché modalità e criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.
2. L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l'efficienza e l'efficacia nel perseguimento della realizzazione e dell'esecuzione a regola d'arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.

Articolo 2
(Soggetti interessati)

1. Il presente regolamento si applica al personale in servizio che concorre, per fini istituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Stazione Appaltante con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale rientrante nella sfera di interesse della Stazione Appaltante stessa.

2. Sono destinatari della quota del fondo incentivante i seguenti soggetti:

- responsabile unico del procedimento;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per lavori, servizi e forniture;
 - soggetti che effettuano la verifica preventiva di progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - soggetti incaricati della predisposizione degli atti di gara, e di controllo delle procedure di gara a termini degli artt. 32 e 33 del Codice;
 - soggetti incaricati della direzione dei lavori;
 - soggetti incaricati della direzione dell'esecuzione;
 - soggetti incaricati del collaudo tecnico amministrativo;
 - soggetti incaricati del collaudo statico;
 - soggetti incaricati della verifica di conformità;
 - i collaboratori dei suddetti soggetti.
-
2. Il presente regolamento si applica anche ai dipendenti di altre Stazioni Appaltanti che assumono gli incarichi conferiti dalla Stazione Appaltante nei casi stabiliti dall'articolo 5.
 3. Ai sensi dell'articolo 113, comma 3, ultimo periodo del Codice, le attività affidate al



personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi professionali di cui al presente regolamento.

Articolo 3 *(Funzioni e attività oggetto degli incentivi)*

Ai sensi dell’articolo 113, comma 2, del Codice, le prestazioni attribuibili al personale di cui all’articolo 2, riguardano le seguenti funzioni/attività:

- a) programmazione della spesa per investimenti ;
- b) valutazione preventiva dei progetti;
- c) predisposizione e controllo delle procedure di gara;
- d) esecuzione dei contratti pubblici;
- e) responsabile unico del procedimento;
- f) direzione dei lavori (ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione);
- g) direzione dell’esecuzione;
- h) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione, la verifica di conformità;
- i) collaboratore tecnico/giuridico-amministrativo.

Articolo 4 *(Costituzione gruppo di lavoro)*

1. L’ente, in relazione alla propria organizzazione individua con apposito provvedimento del dirigente o responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa destinataria dell’incentivo riferito allo specifico intervento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle funzioni dei collaboratori.

2. Possono essere destinatari dell’incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nella struttura di cui al punto precedente.

3. In relazione agli adempimenti per ciascuno previsti, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti di gara.

4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l’individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

5. Eventuali modifiche alla composizione della struttura in questione possono essere apportate dal dirigente o responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono imputate, e delle attività trasferite ad altri componenti la struttura in esame.

6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

7. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell’art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il Dirigente che dispone l’incarico è tenuto ad accertare la sussistenza delle citate situazioni.

Articolo 5

(Incarichi svolti da dipendenti di Stazioni Appaltanti a favore di altre Stazioni Appaltanti)

1. Nel caso in cui non siano presenti le professionalità tecniche necessarie tra il personale in servizio, il responsabile unico del procedimento può proporre dipendenti di altre Stazioni Appaltanti.
I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento svolte dal personale della Stazione Appaltante a favore di altre Stazioni Appaltanti, nel rispetto del regolamento incentivante di queste ultime, sono trasferiti dalla Stazione Appaltante beneficiaria della prestazione, alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.
2. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento svolte a favore della Stazione Appaltante dal personale di altre Stazioni Appaltanti, trovano copertura nel fondo costituito e ripartito secondo le modalità previste nella presente disciplina e sono trasferiti alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.
3. Il compenso percepito, nei casi regolati dai commi precedenti, rientra nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2.
4. Quando la Stazione Appaltante si avvale delle attività di una centrale di committenza per l'acquisizione di un lavoro, di un servizio o di una fornitura, ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 113, comma 5, destina una percentuale nell'ambito dell'incentivo per le fasi di competenza della centrale di committenza. .

Articolo 6

(Compatibilità e limiti di impiego)

1. I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.
2. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 113, comma 3 del Codice, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni professionali di cui al presente regolamento, non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo (determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti) da calcolarsi tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti.



Articolo 7 (Costituzione del fondo)

1. E' costituito un fondo nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le funzioni/attività di cui all'articolo 3 nella misura stabilita al successivo comma 3. Nella determinazione a contrarre dei singoli lavori/servizi/forniture verranno determinati gli importi da destinare alla alimentazione del fondo di cui al presente articolo.
2. Ai fini della corresponsione degli incentivi economici correlati all'affidamento delle prestazioni professionali previste dal presente regolamento, nel fondo di cui al comma 1 è iscritta una somma non superiore al 2% modulata sull'importo degli appalti posti a base di gara, Iva esclusa e comprensiva degli oneri non soggetti a ribasso.
3. Ai sensi dell'articolo 113, commi 3 e 4 del Codice, il fondo è destinato:
 - a) per un ammontare pari all'80%, da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 8, tra i soggetti di cui all'articolo 2;
 - b) per un ammontare pari al 20%, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata:
 - all'acquisto 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;
 - all'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;
 - per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 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.
4. Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge.
5. Nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP).
6. La misura effettiva del fondo da costituire è rapportata all'importo a base della correlata procedura di affidamento secondo le seguenti tabelle:

TABELLA A) - LAVORI PUBBLICI

Classi di importo dei Lavori	Percentuale da applicare
fino a euro 1.000.000	2%
oltre euro 1.000.000 e fino a euro 5.548.000	1,8%
oltre euro 5.548.000 e fino a euro 10.000.000	1,6%
oltre euro 10.000.000 e fino a euro 25.000.000	1,4%
oltre euro 25.000.000	1,0%

TABELLA B) – SERVIZI

Classi di importo dei Servizi o delle Forniture	Percentuale da applicare
Da 40.000 fino a 500.000,00 euro	1%
oltre euro 500.000,00: – per la parte fino a euro 500.000,00 – per la parte oltre euro 500.000,00	1% 0.5%

TABELLA C) –FORNITURE

Classi di importo dei Servizi o delle Forniture	Percentuale da applicare
Da 209.001 fino a 500.000,00 euro	0,5%
oltre euro 500.000,00: – per la parte fino a euro 500.000,00 – per la parte oltre euro 500.000,00	0,5% 0,2%

7. Negli appalti relativi a servizi o forniture il fondo è alimentato solo nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione del contratto ai sensi delle Linee guida ANAC n. 3/2016, par. 10.2.
8. Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifica come fornitura con posa in opera, caratterizzato da completamento/assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare per la corresponsione degli incentivi è quella riferita ai lavori.
9. Nell'ipotesi di contratti misti, si fa riferimento alla disciplina applicabile alla procedura, collegata alla quota prevalente.
10. Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi supplementari, l'importo del fondo gravante sul singolo lavoro, servizio o fornitura viene ricalcolato sulla base del nuovo importo.

Articolo 8

(Criteri di ripartizione del fondo)

1. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per la realizzazione di lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:
 - competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
 - complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.
2. La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata dalle Tabelle 1 e 2. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.

3. Ai sensi dell’art. 113, comma 5, del Codice dei contratti, per le funzioni svolte dal personale della stazione unica appaltante nell’espletamento delle procedure di acquisizione di opere o lavori, servizi e forniture, spetta una somma pari al 25% delle percentuali stabilite per la fase di affidamento, così come definite nelle tabelle 1 e 2 del presente regolamento.

Articolo 9 *(Erogazione delle somme)*

1. Ai fini della erogazione delle somme è necessario l’accertamento del Dirigente o altro soggetto preposto alla struttura competente alla realizzazione del lavoro o all’acquisizione di servizi o forniture, dell’effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.
2. L’accertamento consiste nella verifica che tutte le prestazioni di cui all’articolo 3 del presente regolamento affidate, siano state svolte senza errori e/o ritardi, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 106 e 107 del Codice, anche ai fini delle eventuali decurtazioni di cui ai commi seguenti.
3. Fermo restando quanto stabilito al comma 2, l’incentivo da erogare per l’attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza che l’errore ha avuto sull’andamento dei lavori, del servizio o della fornitura, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le riduzioni sono commisurate all’entità del ritardo in ragione
 - Del 10% per giorni di ritardo contenuti al 30% rispetto a quelli preventivati;
 - del 25% per giorni di ritardo contenuti al 50% rispetto a quelli preventivati ;
 - del 50% per giorni di ritardo superiori al 50% rispetto a quelli preventivati.

Ai fini dell’applicazione delle decurtazioni non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori/servizio/fornitura, e pertanto non rilevano, i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all’articolo 106 del D.lgs. n. 50/2016. Nel caso di cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il Dirigente contesta, per iscritto, gli errori e/o ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l’atto definitivo di accertamento. Le somme non percepite dai dipendenti rimangono nel fondo di cui all’art. 7 incrementano la quota del fondo di cui all’articolo 7, comma 3, lett. b).

Articolo 10 *(Coefficienti di riduzione)*

1. Qualora la prestazione professionale inerente un lavoro, un servizio o una fornitura, venga affidata parte al personale interno della stazione appaltante, ai sensi del presente regolamento, e parte a professionisti esterni, le quote parti dell’incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti della Stazione Appaltante o di altre Stazioni Appaltanti incaricati ai sensi dell’articolo 5, rimangono nel fondo di cui all’articolo 7 incrementando la quota del fondo di cui all’art 7 comma 3, lett. b).

Articolo 11

(Esclusione dalla disciplina di costituzione del fondo)

1. Non incrementano il fondo per incentivare le funzioni tecniche:
- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori in amministrazione diretta;
 - c) gli acquisti di beni e servizi affidati senza previo espletamento di gara a procedura comparativa;
 - d) i lavori e/o servizi affidati con procedure di somma urgenza;
 - e) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 17.

Articolo 12

(Quantificazione e liquidazione dell'incentivo)

1. Il dirigente, nell'atto con il quale individua i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, stabilisce - su proposta del responsabile del procedimento - le percentuali di attribuzione dell'incentivo alle diverse figure professionali facenti parte del gruppo di lavoro per la realizzazione di lavori o per la acquisizione di servizi o forniture.
2. Ai fini della successiva quantificazione e liquidazione dell'incentivo da ripartire fra i soggetti di cui al comma 1, il responsabile del procedimento propone al dirigente o altro soggetto competente in base all'organizzazione della stazione appaltante, competente alla realizzazione del lavoro o all'affidamento di un servizio o fornitura, l'adozione del relativo atto nei termini che seguono:
 - A. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase di programmazione, verifica della progettazione e affidamento:
 - il Dirigente competente dà atto dell'avvenuta stipula del contratto, valuta il lavoro svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - il Dirigente assume la determinazione di liquidazione.
 - B. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase dell'esecuzione:
 - il responsabile del procedimento documenta al Dirigente competente lo stato di avanzamento ovvero lo stato finale del lavoro/servizio/fornitura, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - il Dirigente valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
 - il Dirigente assume la determinazione di liquidazione.

Per la fase esecutiva di un contratto di durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base di quanto eseguito/accertato.
- C. Per la quantificazione ed erogazione relativa all'attività di collaudo, certificazione di regolare esecuzione e verifica di conformità:



- il responsabile del procedimento documenta al Dirigente competente l’esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - il Dirigente valuta quanto svolto e l’eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
 - il Dirigente assume la determinazione di liquidazione.
3. La determinazione dirigenziale per la quantificazione e la liquidazione degli incentivi è successivamente trasmessa dal Dirigente al soggetto competente in materia di gestione e amministrazione del personale con l’attestazione:
- delle attività assegnate e di quelle espletate, nonché della compatibilità con l’attività ordinaria della Struttura competente alla realizzazione dell’opera;
 - dell’assenza di eventuali ritardi nei tempi e di aumenti di costi previsti per la realizzazione dell’opera o lavoro o per l’acquisizione del servizio/fornitura imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - che gli importi spettanti per ciascun avente diritto sono ripartiti, ove necessario, secondo il principio di competenza quindi in relazione al numero di anni di esecuzione dell’incarico per i quali vengono indicate le somme da corrispondere per ogni annualità.

Articolo 13 *(Applicazione)*

1. Rientrano nell’ambito di applicazione del presente regolamento gli interventi relativi a lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l’avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa successivamente il 19 aprile 2016 e non oltre il 18 aprile 2019, a condizione che nei relativi quadri economici sia stato previsto l’accantonamento delle risorse necessarie.

Articolo 14 *(Entrata in vigore e disposizioni transitorie e di coordinamento)*

1. Il presente regolamento si applica a decorrere dalla data della sua pubblicazione.
2. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia
3. Gli incentivi da erogare per le attività realizzate fino al 18 agosto 2014, restano assoggettati alla previgente disciplina di cui al regolamento adottato con delibera di giunta nr 56 del 14 aprile 2006. Gli incentivi da erogare per le attività realizzate dal 19 agosto 2014 al 18 aprile 2016, restano assoggettati alla disciplina di cui al regolamento approvato con delibera di giunta nr 45 del 15/03/2016.
4. Nel rispetto delle disposizioni di cui all’articolo 113, comma 3 del Codice, l’esclusione del personale di qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi economici per le prestazioni di cui agli articoli 23 e 24 del Codice si applica a decorrere dal 19 agosto 2014.



CITTÀ DI
CASTELFRANCO
EMILIA

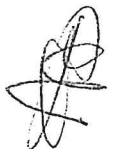
REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE
(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

INDICE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento	2
Articolo 2 – Costituzione del Fondo	2
Articolo 3 – Destinazione del Fondo	2
Articolo 4 – Trattamento accessorio	3
Articolo 5 – Entrata in vigore	3

Y

HPF Pm



1

UOR

Beth

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;

b) il 4 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. Il fondo è destinato:

- a) per un ammontare pari al 20%:
 - all'acquisto di beni o attrezzature a potenziamento degli uffici;
 - all'implementazione delle banche dati e degli applicativi;
- b) per un ammontare pari all'80% alla remunerazione degli incentivi per i dipendenti del servizio Tributi e degli altri servizi che collaborano stabilmente per l'attività di accertamento. La presenza in servizio non dovrà essere comunque inferiore a sei mesi.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Tributi e il personale di altri servizi che ha collaborato a vario titolo al raggiungimento degli stessi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

4. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Tributi vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato

5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.

6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.



Handwritten signatures of five individuals, likely representing the approval of the document.

