

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2018 – 2020 - Conferma previa revisione anche per l'annualità 2021
--

A seguito di attivazione delle relazioni sindacali culminate nell'incontro svoltosi il 6 dicembre alle ore 9,00 presso il Comune di Monte Isola tra

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Mariateresa Porteri Segretario comunale

Componente – Giuliana Archetti Responsabile di settore


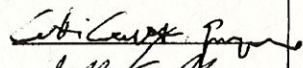
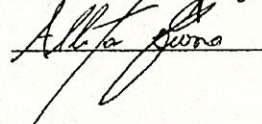


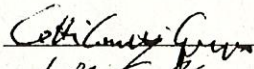
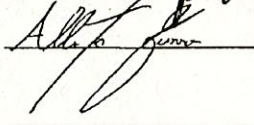
- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP - Giorgio Cotti Cometti

CISL FP – Alberto Turra

RSU – *nessuna*, a causa dell'avvenuto collocamento a riposo dell'unica RSU

si sottoscrive disgiuntamente la presente preintesa della revisione del contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per l'annualità 2021, sostanzialmente confermativo del triennio 2018 – 2020, anche in attesa di sottoscrizione del contratto nazionale Funzioni Locali (si evidenziano in colore grigio le novelle, per comodità di lettura). Si procede all'espletamento delle relazioni sindacali per la parte economica.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;">  Presidente Dott.ssa Mariateresa Porteri </div> <div style="text-align: center;"> IL SEGRETARIO C.I.E. Dott.ssa Mariateresa Porteri </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> Componente (Giuliana Archetti) </div> <div style="text-align: center;"> IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO (Giuliana Archetti) </div> </div>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL – FP </p> <p>OO.SS. CISL – FP </p>
<p>A seguito di parere favorevole reso dal revisore del conto dott. Massimo Vuolo (verbale n. <u>40</u> del <u>14/12/21</u> acclarato al protocollo al n. <u>7888</u> del <u>11/12/21</u>) e di espressa autorizzazione conferita dalla Giunta Comunale con deliberazione n. <u>120</u> del <u>20/12/21</u> la preintesa viene sottoscritta definitivamente con modalità disgiunta nelle persone di:</p>	
<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;">  Presidente Dott.ssa Mariateresa Porteri </div> <div style="text-align: center;"> IL SEGRETARIO C.I.E. Dott.ssa Mariateresa Porteri </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> Componente (Giuliana Archetti) </div> <div style="text-align: center;"> IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO (Giuliana Archetti) </div> </div> <p style="margin-top: 10px;"><u>23/12/2021</u> </p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL – FP </p> <p>OO.SS. CISL – FP </p>

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione G.C. n.39 in data 21.09.2011 modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 19.11.2014;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Per la parte economica si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, purché con contratto di lavoro di durata superiore

2



IL SEGRETARIO C.I.L.E.
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana BOCHETTI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

a mesi sei. Daranno diritto a partecipare al fondo, sussistendone i presupposti, periodi di lavoro a tempo determinato inferiori a sei mesi laddove vi sia stata la successiva assunzione del dipendente con contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
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.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



IL SEGRETARIO C.C.L.E.
Dott.ssa Mariateresa Porteri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana BIANCHI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Il fondo risorse decentrate per l'annualità 2021 è stato costituito con i seguenti provvedimenti:

- GC n. 110 del 22/11/2021 (per la parte variabile di competenza)
- Determinazione del Responsabile del Servizio n. 250 del 02/12/2021, nelle somme risultanti dal prospetto riepilogativo allegato.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

5. Le parti prendono atto che in fase di costituzione del fondo è emerso un errore per quanto concerne la liquidazione 2020, quantificata avendo come base di calcolo il fondo teorico (€ 94.132,00), in luogo di quello effettivamente liquidabile, a seguito del raffronto circa il rispetto del tetto del salario accessorio 2016, ai sensi dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017, pari a € 86.765,76. Ne discende una maggior liquidazione nell'anno 2020 di € 7.366,24, che determina una necessità di recupero, in quanto somme non dovute. Al fine di non gravare in maniera eccessiva sul fondo 2021, le parti prendono atto che il recupero verrà spalmato sul triennio 2021/2023, per un importo annuo di € 2.455,41.



IL SEGRETARIO G.LE
Dot.ssa Mariateresa Porteri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, ai regolamenti comunali in materia e a quanto avvenuto nel triennio 2018/2020, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, anche per l'anno 2021 sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - ~~f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.~~

Per l'annualità 2021 le parti concordano di non destinare somme a tale istituto, già applicato congruamente nel triennio precedente.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì 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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;



IL SEGRETARIO C.F.E.
Dott.ssa Mariabresa Polverini



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICI FINANZIARIO
(GIUSEPPE SCHEFFI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

Il fondo risorse decentrate per l'annualità 2021 è stato costituito con i seguenti provvedimenti:

- GC n. 110 del 22/11/2021 (per la parte variabile di competenza)
 - Determinazione del Responsabile del Servizio n. 250 del 02/12/2021
- e verranno utilizzate nel modo dettagliato nell'allegata tabella, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCDI (tenendo in debita considerazione quanto *infra* riportato all'art. 5.5):
4. Per gli anni 2019 e 2020 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore.
 5. Gli incentivi per le funzioni tecniche trovano copertura nei quadri economici della singola opera alla quale si riferiscono e vengono erogati secondo i criteri di cui al regolamento comunale ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, che viene integralmente revisionato alla luce degli orientamenti delle CdC.

Art. 8

Criteria generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, e in virtù di valutazione espressa in conformità al sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Per l'anno 2021 le parti concordano di non destinare a nuove progressioni orizzontali alcuna risorsa economica.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
IL RESPONSABILE SERVIZIO



Cds

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

La Giunta Comunale, con la deliberazione n. 110 del 22.11.2021 ha stanziato euro 10.829,99 per tale finalità, individuando tra gli obiettivi finanziabili, il potenziamento del TPL e il progetto Covid 19, che la delegazione trattante di parte pubblica comunica stimarsi rispettivamente in € 9.000 e 1.829,99.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato sia titolare di un contratto di lavoro di durata superiore a sei mesi.



IL SEGRETARIO C.F.
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO
(Giuliana ARCHETTI)



Handwritten signatures

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

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

Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance tanto individuale quanto organizzativa dei dipendenti che, nell'anno di competenza di suddivisione del fondo, avranno percepito risorse economiche per progetti forzatamente circoscritti vista la specifica ed infungibile professionalità richiesta per il loro espletamento (es. autisti) o per altre disposizioni di legge (es. incentivi tecnici, ISTAT...) per un valore pari almeno alla media teorica pro capite della performance (performance individuale + organizzativa, rapportato al numero dei dipendenti in relazione alla tipologia contrattuale di cui gli stessi sono titolari) sarà decurtato del 30%, salvo specifiche indennità riconosciute.

Laddove l'attuazione degli obiettivi abbia comportato l'esecuzione di lavoro straordinario autorizzato e non altrimenti remunerato, ai fini della quantificazione dell'ammontare del premio utile per la determinazione della decurtazione, si considererà il solo differenziale tra la retribuzione del lavoro straordinario e il compenso percepito da progetto.

Le parti ritengono che la previsione di tale clausola sia doverosa per ragioni di equità e per evitare che il fondo venga aprioristicamente destinato ad una sola parte di dipendenti, a prescindere dalla qualità delle prestazioni rese dai restanti.

Art. 11

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento aritmetico, garantendo il premio almeno a un'unità. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
3. Per l'annualità 2021, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti destinano alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota massima pari a € 135.
4. Qualora dal seguente calcolo:
$$\text{n° dipendenti max (10\% del personale valutato positivamente)} * 30\% \text{ del valore medio pro-capite}$$
dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.
5. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL
ECONOMICI
(Giuliana)



Leo

[Signature]

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del segretario comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



IL SEGRETARIO G.LE
Dot.ssa Mariateresa Ponteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana RICHETTA)



Handwritten signature

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - i. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo



IL SEGRETARIO G.L.E.
Dott.ssa Mariateresa Poni

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana Aruffo)



Colt.

[Signature]

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

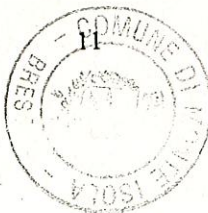
	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 1,50
B	personale esposto a disagio	€ 1,50
C	personale con funzioni di agente contabile (importo maneggiato > 5.000 euro annui)	€ 1,50

12. In caso di compresenza di:



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana R. CHIATTI)



Leti

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- due delle fattispecie suddette si applicherà una maggiorazione del 50% dell'indennità giornaliera pari a un'indennità di euro 2,25
- tutte e tre le fattispecie suddette si applicherà una maggiorazione del 100% dell'indennità giornaliera pari a un'indennità di euro 3,00.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino a un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

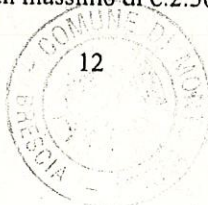
A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

1. *Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni)*, fino ad un massimo di € 2.500,00
2. *Responsabilità procedimenti di spesa*, fino ad un massimo di € 2.000,00, graduando l'importo in proporzione alle risorse assegnate e/o gestite (minimo Euro 20.000,00; oltre Euro 100.000,00 = indennità massima);
3. *Responsabilità istruttoria*, da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 2.000,00, graduando l'importo in base ai seguenti criteri (punteggio massimo 30 punti = indennità massima; punteggio minimo 15 punti = indennità minima):
 - complessità quadro normativo di riferimento (complesso = 5 punti; molto complesso = 10 punti);
 - competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (elevate = 5 punti; molto elevate = 10 punti);
 - particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa (elevata = 5 punti; molto elevata = 10 punti).

C) Coordinamento squadre fino ad un massimo di € 2.500,00



IL SEGRETARIO C. LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri



R. RESPONSABILE
ECONOMICO
(Giuliano)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato si applica il principio di prevalenza della mansione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Art. 15

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 viene fissata in euro €. 300,00 annui lordi e compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, formalmente individuati.

2. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte mensilmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariateresa Parter

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana APPELLETTI)



Lo

g

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

Art. 17

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Gli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e smi verranno erogati secondo i criteri stabiliti dal regolamento da approvarsi con deliberazione di Giunta Comunale, conformemente allo schema allegato, i cui criteri sono oggetto del presente contratto. Tale regolamento si sostituisce a quello approvato dalla GC con deliberazione n.94 del 30 dicembre 2019.



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariadresa Porteri



IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ARICHI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

Art. 18

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

A oggi non ricorre la fattispecie.

CAPO V

Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 19

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.



IL SEGRETARIO G. LE
Dott.ssa Mariateresa Portari



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana B. ...)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 20

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

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

Art. 21

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 255,00 per l'annualità 2021.

2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di euro 1,00.

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del personale interessato, vistato dal superiore, in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariateresa Porteri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ARCHETTI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019
9. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 22

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.. Anche per l'annualità 2021 e fino a diversa disposizione della Giunta Comunale, le parti prendono atto che la quota destinata alla retribuzione di risultato è pari a € 4.000, vale a dire il 18,18 per cento del fondo destinato alle posizioni organizzative (€ 22.000);
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana A. COTTI)



Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

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

f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

[a titolo esemplificativo]

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	100%

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Maria Teresa Portici



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO (MAGGIORIO
(Giuliana ROSETTI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 25 Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e (se previsto) notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 3 mesi (oltre 1 mese).

2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 26 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

IL SEGRETARIO CALE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DELL'ATTIVITÀ
ECONOMICO FINANZIARIA
(Giuliana A. P. C. L. T. C.)



Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc...*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna purché non superi i minuti trenta;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie** e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.



IL SEGRETARIO C.L.E.
Dot. ssa Mariateresa Porteri



Cott.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliano FELMETTI)

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 28

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 29

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020 qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti:

1) si accordano per effettuare l'incontro relativo alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto entro un tempo congruo rispetto alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale, anche al fine di avviare le trattative per il nuovo CCDI normativo e economico;

2) dichiarano di condividere i criteri di massima di riparto degli incentivi delle funzioni tecniche, di cui all'allegato schema e che verrà dedotto e normato nel regolamento comunale.



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO-FINANZIARIO
(Giuliana RUFFINETTI)



Co.

[Signature]

Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

Nel caso in cui al medesimo dipendente vengano assegnate, nell'ambito dello stesso lavoro, più funzioni tecniche tra quelle di cui al comma 1 del presente articolo, le quote di incentivo come sopra definite sono cumulabili tra loro.

3) Si confermano i criteri per la pesatura delle posizioni organizzative:

NUMERO DI DIPENDENTI/COLLABORATORI GESTITI **PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti/collaboratori	Massimo 5 punti
Da 3 a 5 dipendenti/collaboratori	Da 6 a 13 punti
Oltre i 5 dipendenti/collaboratori	Da 14 a 20 punti

BUDGET ECONOMICO GESTITO PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 300.000 Euro	Massimo 5 punti
Da 300.001 Euro a 1.800.000 Euro	Da 6 a 13 punti
Oltre 1.800.001 di Euro	Da 14 a 20 punti

ETEROGENEITÀ DEI SERVIZI COORDINATI E DEL SISTEMA RELAZIONALE DA GESTIRE PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Eterogeneità/complessità servizi coordinati	Massimo 10 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

GRADO DI AUTONOMIA DA SPENDERE NEI PROCESSI DECISIONALI ED ORGANIZZATIVI, NONCHÉ IN RELAZIONE AI PROCEDIMENTI DA PORRE IN ESSERE

PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

22



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE
ECONOMICO
(Gulliana)



Comune di Monte Isola

Provincia di Brescia

INDICATORE	PESATURA
Grado di discrezionalità da spendere nei processi decisionali	Massimo 10 punti
Grado di discrezionalità da spendere nella scelta dei procedimenti da porre in essere	Massimo ulteriori 10 punti

GRADO DI FLESSIBILITÀ RICHIESTO IN RELAZIONE AL MUTEVOLE PANORAMA NORMATIVO PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

Si allegano, quale parte integrante e sostanziale:

- Scheda riepilogativa costituzione fondo risorse decentrate anno 2021, avvenuto con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 250 del 2.12.2021
- Prospetto riepilogativo dell'utilizzo del fondo risorse decentrate, nella stima effettuata con il presente contratto per le finalità ivi contemplate
- Schema regolamento incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016.



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariateresa Parter

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana AFFONTE)





UTILIZZO FONDO 2021 - allegato al CCDI 2021

DESCRIZIONE	Valore
fondo teorico, al lordo della decurtazione per verifica rispetto tetto anno 2016	€ 91.112,22
decurtazione art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	-€ 7.366,25
Fondo risorse decentrate	€ 83.745,97
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	€ 14.622,92
Indennità di comparto	€ 5.876,84
Recupero somme non dovute 2020 (€ 7.366,24 da spalmare sul triennio 2021/2023)	€ 2.452,43
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	€ 22.955,17
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 60.790,80
RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ 0,00
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo (€ 1.829,99) I progetti individuati per l'anno 2021 sono:	€ 5.376,55
Potenziamento servizio TPL	€ 9.000,00
Progetto Covid	€ 1.829,99
Premi correlati alla performance individuale, <u>al lordo</u> della quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo, previsto in apposita voce nella presente tabella	5.376,55
Premi correlati alla performance individuale, <u>al netto</u> della quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo, previsto in apposita voce nella presente tabella	5.241,55
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	3.950,00
Indennità di turno	16.000,00
Indennità condizioni lavoro	2.300,00
Indennità servizio esterno PL (1€/DIE)	255
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Differenziazione premio individuale (art. 69)	135,00
Compensi Istat censimento popolazione	212,40
Incentivi funzioni tecniche anno 2021	16.490,31
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	€ 60.790,80
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 83.745,97

€ 50.037,70
€ 10.753,10

€ 0,00



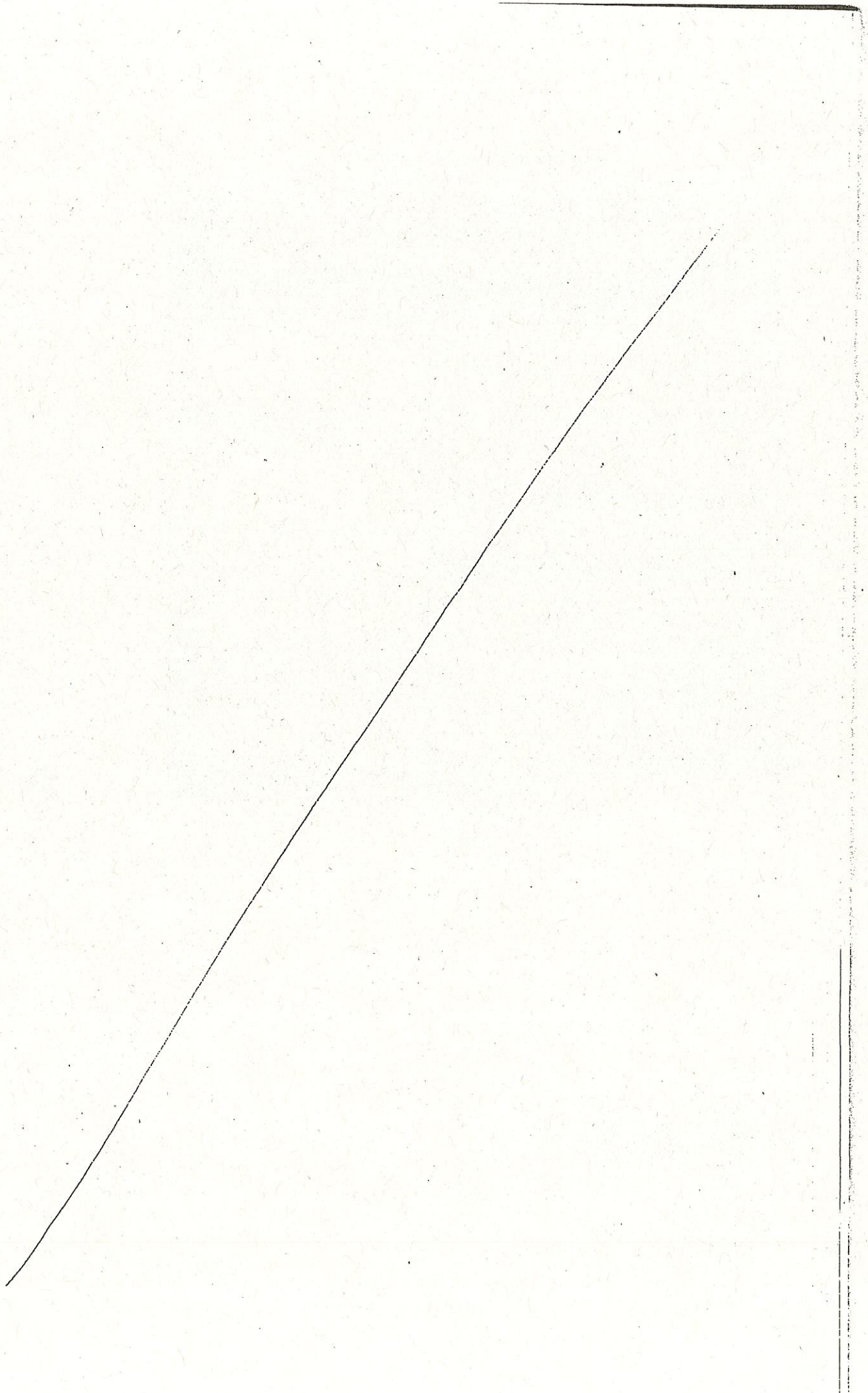
IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO-FINANZIARIO
(Giulia A. ...)



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CONTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2011
 CALCOLO 2011, approvato con deliberazione n. 255 del 09/10/2011, per la durata di quattro anni
 - MODELLO VAUTIZIATO E VERIFICATO CON DELL'ARTICOLAZIONE UC N. 113 DEL 22/11/2011

LONDO BUDGETO CONSOLIDATO ANNO 2011 - ART. 27 COMMA 1 DELL'ART. 24 DEL D.L. 97/2010	22.316,13
RESORSE AMM. IMPOSTE DI BASE - DICHE, SEPULCRALI - ART. 27 COMMA 2	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA A. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA A)	316,13
RESORSE ART. 27 COMMA 2 LET. C, C.A. - IMPOSTE - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B)	
INTEGRAZIONI ACCANNO PERMANENTE TRASPORTO - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B)	
INTEGRAZIONI PER MANOVRE DI RIPULIZIONE, RECUPERO E SOSTITUZIONI - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B) - SALDO IN GIRO	
INTEGRAZIONI PER MANOVRE DI SOSTITUZIONE DEI FONDI NERI DI TRASPORTO - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B)	
INTEGRAZIONI DI SOSTITUZIONE IMPIANTI - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B)	
TOTALE RESORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	316,13

RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE - DICHE, SEPULCRALI - ART. 27 COMMA 2	705,00
ACQUEDOTTI - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B) - SALDO IN GIRO - PERMANENTE - RIFORMAZIONE CANTIERI A.R.	705,00
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA B. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA C) - INCASSI DA CANCELLAZIONE CONTRATTI	705,00
TOTALE RESORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	705,00

RESORSE AMM. IMPOSTE DI BASE	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA A. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA A)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA B. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA C. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA C)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA D. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA D)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA E. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA E)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA F. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA F)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA G. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA G)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA H. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA H)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA I. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA I)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA L. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA L)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA M. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA M)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA N. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA N)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA O. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA O)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA P. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA P)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA Q. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA Q)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA R. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA R)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA S. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA S)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA T. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA T)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA U. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA U)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA V. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA V)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA W. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA W)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA X. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA X)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA Y. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA Y)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA Z. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA Z)	
TOTALE RESORSE PARALLELE SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	0,00

RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA A. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA A)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA B. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA C. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA C)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA D. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA D)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA E. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA E)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA F. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA F)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA G. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA G)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA H. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA H)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA I. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA I)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA L. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA L)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA M. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA M)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA N. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA N)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA O. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA O)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA P. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA P)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA Q. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA Q)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA R. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA R)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA S. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA S)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA T. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA T)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA U. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA U)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA V. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA V)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA W. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA W)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA X. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA X)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA Y. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA Y)	
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA Z. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA Z)	
TOTALE RESORSE PARALLELE ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	0,00

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	22.316,13
PER IL TOTALE FONDO RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	316,13
PER IL TOTALE FONDO RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	22.000,00

RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE	705,00
ACQUEDOTTI - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B) - SALDO IN GIRO - PERMANENTE - RIFORMAZIONE CANTIERI A.R.	705,00
INTEGRAZIONI FINANZIARIE DI NATURA B. - ART. 27 COMMA 2 LETTERA C) - INCASSI DA CANCELLAZIONE CONTRATTI	705,00
TOTALE ESCLUSE DAL LIMITE	705,00

RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE	705,00
ACQUEDOTTI - ART. 27 COMMA 2 LETTERA B) - SALDO IN GIRO - PERMANENTE - RIFORMAZIONE CANTIERI A.R.	705,00
TOTALE ESCLUSE DAL LIMITE	705,00

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23) COMMA 1 DEL D.L.GS. 75/2011

	ANNO 2011	ANNO 2011
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (DAI DATI SPESARI E PERMANENTI IN VOCE)	22.316,13	21.318,23
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE		
RESORSE AMM. SOGGETTE AL LIMITE		
TOTALE FONDO		21.318,23
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (non soggette)		18.477,24
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (non soggette)		18.477,24
TOTALE VOCI ESCLUSE		36.954,48
SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE	22.316,13	21.318,23
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RILIEVATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A	19.200,00	19.200,00
RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RILIEVATO DEI DIRIGENTI (NON SOGGETTE AL LIMITE)		4.816,19
RETRIBUZIONI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		4.241,21
ASSICURAZIONE AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 119 E ART. 10 DEL TUEL		16.400,00
RETRIBUZIONI SALVATI DEI DIPENDENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STATIZZATO SE		16.400,00
PRELIEVI DAL FONDO PER LA SANITA' - ART. 11 DEL D.L. 261/2011 (NON SOGGETTE AL LIMITE)		16.400,00
RESORSE AMM. ESCLUSE DAL LIMITE (AL FINE VOCE -)		16.400,00
RETRIBUZIONI PER I DIRIGENTI - C.C. - SOSTI - SOGGETTE AL LIMITE IN CASO DI		16.400,00
APPLICAZIONE NORMA		16.400,00
LIMITE ART. 23 COMMA 1 DEL D.L.GS. 75/2011	101.816,18	104.282,40

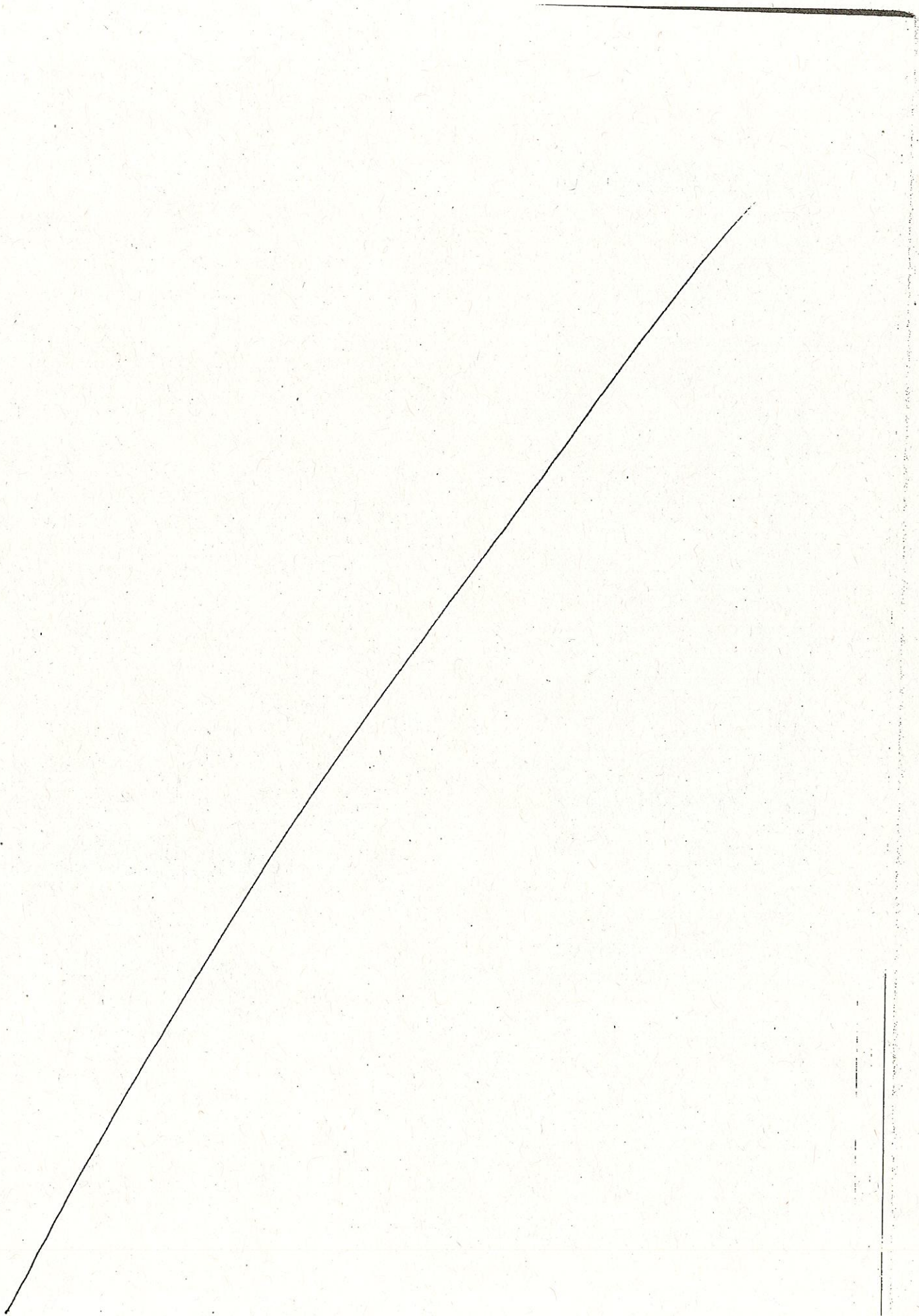
DEBITAZIONE DA OPERARE	7.369,25
-------------------------------	-----------------

IL SEGRETARIO
 Dott.ssa Mariateresa Rorteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO
 (Giuliana ARC)



Col.



Schema

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



IL SEGRETARIO C. LE
Dott.ssa Mariagrazia Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(G. B. ...)



[Handwritten signatures]

INDICE

Premessa	pag. 03
Art. 1 - Oggetto e finalità	pag. 04
Art. 2 - Soggetti interessati	pag. 04
Art. 3 - Funzioni e attività oggetto degli incentivi	pag. 05
Art. 4 - Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta	pag. 05
Art. 5 - Incarichi svolti da dipendenti di stazioni appaltanti a favore di altre stazioni appaltanti	pag. 05
Art. 6 - Compatibilità e limiti di impiego	pag. 06
Art. 7 - Formazione professionale e strumentazione	pag. 06
Art. 8 - Approvazione e proprietà degli elaborati	pag. 07
Art. 9 - Costituzione del fondo	pag. 07
Art. 10 - Criteri di ripartizione del fondo	pag. 09
Art. 11 - Erogazione delle somme	pag. 09
Art. 12 - Coefficienti di riduzione	pag. 10
Art. 13 - Quantificazione e liquidazione dell'incentivo	pag. 10
Art. 14 - Sostituzione di un dipendente addetto alla struttura	pag. 11
Art. 15 - Informazione e confronto	pag. 11
Art. 16 - Polizze fidejussorie	pag. 12
Art. 17 - Orientamento dei progetti, proprietà dei progetti, progetti di impianti e strutture	pag. 12
Art. 18 - Orario di lavoro e spese accessorie	pag. 12
Art. 19 - Tutela dati personali	pag. 13
Art. 20 - Applicazioni	pag. 13
Art. 21 - Disposizioni transitorie e di coordinamento	pag. 13
Art. 22 - Entrata in vigore e abrogazioni	pag. 13
Tabella 1 Ripartizione del Fondo per la realizzazione di opere e lavori	pag. 15
Tabella 2 Ripartizione del fondo per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni	pag. 16



IL SEGRETARIO C.LE
Dot.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana)



Regolamento comunale recante "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n.50/2016.

REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e come modificato dalla Legge del 14 giugno 2019, n. 55

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 (pubblicato nel s.o. n. 10 alla G.U. 19 aprile 2016, n. 91), come modificato dalla Legge del 14 giugno 2019, n. 55, e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D.lgs. n. 50/2016 e oggetto di disposizioni integrative e correttive ad opera della Legge del 14 giugno 2019, n. 55, viene menzionato come "Codice".

Il presente Regolamento è stato oggetto di contrattazione decentrata integrativa conclusa in data 06/12/ 2021, con le seguenti OO.SS.:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(*Giuliana ARCHETTI*)



IL SEGRETARIO G.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

Ca *g*

REGOLAMENTO COMUNALE RECANTE "DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016 E COME MODIFICATO DALLA LEGGE 14 GIUGNO 2019, N. 55"

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 e come modificato dalla Legge del 14 giugno 2019, n. 55, 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. 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. In particolare sono soggetti interessati al presente regolamento:
 - il Responsabile del procedimento e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate all'art. 3 del presente regolamento, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture, ivi inclusi gli appalti di manutenzione ordinaria e straordinaria;
 - i collaboratori dei soggetti di cui alla lettera a) di volta in volta individuati nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie. Per collaboratori s'intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.
4. 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.



IL SEGRETARIO C. LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ARCHETTI)



Articolo 3

(Funzioni e attività oggetto degli incentivi)

1. 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.
2. Ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del Codice, le attività concernenti la progettazione, secondo le disposizioni degli articoli 23 e 24 del Codice, non sono oggetto degli incentivi di cui al presente regolamento.

Articolo 4

(Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta)

1. I dipendenti chiamati ad espletare il complesso delle attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro sono proposti dal responsabile unico del procedimento ai fini della successiva individuazione da parte dell'Apicale, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 38 del Codice in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti.
2. Nella scelta si deve comunque tenere conto:
 - a) della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
 - b) della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
 - c) della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
 - d) del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
3. L'atto di individuazione di cui al comma 1 deve riportare espressamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati, nonché il relativo cronoprogramma.

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



IL SEGRETARIO C.LE
Dot. ssa Mariateresa Porteri



5
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO-FINANZIARIO
(GIULIA ARONETTI)

Appaltanti.

2. 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.
3. 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.
4. Il compenso percepito, nei casi regolati dai commi precedenti, rientra nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2.
5. 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, viene riconosciuta una percentuale nell'ambito dell'incentivo per la fase di competenza della centrale di committenza (fase di gara) pari al 50% della quota corrispondente all'incentivo previsto per la medesima fase. Nella convenzione/contratto che regola i rapporti tra Stazione Appaltante e centrale di committenza, sono disciplinate le modalità di liquidazione dell'incentivo.
6. Nel caso in cui la convenzione/contratto preveda una quota da destinare alle attività espletate dalla centrale di committenza, la stessa è comprensiva anche della quota di cui all'articolo 113 del Codice; la centrale di committenza, con proprio regolamento o atto equivalente, disciplina le modalità di ripartizione della quota di competenza tra il personale che ha partecipato alle attività.

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.
3. Per le finalità di cui al comma precedente la Stazione Appaltante provvede ad acquisire le informazioni necessarie relative ad eventuali incarichi conferiti al personale da altre Stazioni Appaltanti e ai relativi incentivi erogati. Per le medesime finalità il comune di Monte Isola fornisce le informazioni necessarie alle Stazioni Appaltanti di appartenenza per gli incarichi svolti da personale dipendente delle stesse.

Articolo 7

(Formazione professionale e strumentazione)



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(G. Milana)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2 comma 1, la Stazione Appaltante:
 - promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale, consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;
 - garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.
2. Ai fini di quanto previsto al comma 1, i dirigenti coinvolti comunicano annualmente, con eventuali aggiornamenti semestrali, alle strutture competenti le esigenze formative dei dipendenti nonché il fabbisogno di strumentazioni, mezzi e beni necessari allo svolgimento delle attività da affidare.

Articolo 8

(Approvazione e proprietà degli elaborati)

1. Gli elaborati prodotti nell'ambito delle attività conferite ai sensi del presente regolamento, recanti l'indicazione di tutti i dipendenti che hanno comunque collaborato alla loro produzione, secondo gli incarichi conferiti, sono approvati con atto amministrativo e restano di proprietà piena ed esclusiva della Stazione Appaltante, la quale potrà farvi apportare tutte le modifiche o varianti ritenute opportune e necessarie in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio. Gli stessi possono essere utilizzati dai predetti dipendenti ai fini della formazione del proprio curriculum professionale.

Articolo 9

(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 2,00% 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 10, 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;



IL SEGRETARIO C.L.E.
Dott.ssa Mariateresa Forteri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(GIUSEPPE ARCHETTI)

- 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 5.548.000	2,00%
oltre euro 5.548.000 e fino a euro 10.000.000	1,80%
oltre euro 10.000.000 e fino a euro 25.000.000	1,60%
oltre euro 25.000.000	1,50%

TABELLA B) - SERVIZI/FORNITURE

Classi di importo dei Servizi o delle Forniture	Percentuale da applicare
fino a euro 500.000	==
fino a 500.000 solo laddove di particolare complessità, così come formalmente attestata dal RUP	2%
oltre euro 500.000,00: <ul style="list-style-type: none">- per la parte fino a euro 500.000,00- fino a 500.000 solo laddove di particolare complessità, così come formalmente attestata dal RUP- per la parte oltre euro 500.000,00	<ul style="list-style-type: none">==%2%1,70%

- 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. La misura del fondo può essere maggiorata fino a un massimo dell'1,00% di quella relativa alla corrispondente classe di importo nei seguenti casi:
 - lavori di importo superiore a euro 15.000.000,00 caratterizzati da particolare complessità in relazione alla tipologia delle opere, all'utilizzo di materiali e componenti innovativi, alla esecuzione in luoghi che presentano difficoltà logistiche o particolari problematiche geotecniche, idrauliche, geologiche;



IL SEGRETARIO C.I.E.
Dott.ssa Mariateresa Forleri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMIA FINANZE
(G. MARCHETTI)

- servizi e forniture di importo superiore a euro 500.000,00 caratterizzate da: interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico; prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze; interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità.
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 10

(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. Qualora la figura del Responsabile della Programmazione e/o del Responsabile Unico del Procedimento coincidessero con la figura dell'apicale dell'Area Tecnica, la percentuale del fondo incentivante relativa a detta figura, laddove di qualifica dirigenziale, incrementerà proporzionalmente le somme spettanti al restante gruppo di lavoro per le prestazioni effettivamente rese.

Articolo 11

(Erogazione delle somme)

1. Ai fini della erogazione delle somme è necessario l'accertamento dell'Apicale 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% della quota spettante per i primi 30 giorni di ritardo, del 20% dal 31° al 60° giorno di ritardo, del 80% dopo il 61° giorno di ritardo. 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



IL SEGRETARIO C. LE.
Dott.ssa Mariateresa POKER

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana BIGNARDI)

all'articolo 106 del D.lgs. n. 50/2016.

4. Nel caso di cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il Apicale 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. 9 incrementano la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 3, lett. b);
5. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, relativi ad incarichi eseguiti non possono superare l'importo del 50,00% del trattamento economico complessivo annuo lordo. Per trattamento annuo lordo si intende il trattamento fondamentale e il trattamento accessorio di qualunque natura, fissa e variabile, escluso quello derivante dagli incentivi medesimi;
6. Qualora gli incentivi calcolati sulla base del presente articolo eccedano il limite di cui al comma precedente le relative eccedenze non potranno essere corrisposte negli anni successivi e costituiscono economie per l'amministrazione.

Articolo 12

(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, comma 2, rimangono nel fondo di cui all'articolo 9 incrementano la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 3, lett. b).

Articolo 13

(Quantificazione e liquidazione dell'incentivo)

1. L'Apicale, nell'atto con il quale individua i soggetti di cui all'articolo 2, comma 3, lettere a) e b), 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 all'Apicale 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:
 - l'Apicale competente (o altro soggetto competente in base all'organizzazione della Stazione Appaltante) 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;
 - l'Apicale assume la determinazione di liquidazione.
 - B. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase dell'esecuzione:



IL SEGRETARIO C.LE
Dot.ssa Mariateresa Porteri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ANGELI)

- il responsabile del procedimento documenta all'Apicale competente (o altro soggetto competente in base all'organizzazione della Stazione Appaltante) 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;
- l'Apicale 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;
- l'Apicale 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 all'Apicale 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;
- l'Apicale valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
- l'Apicale assume la determinazione di liquidazione.

3. La determinazione dirigenziale per la quantificazione e la liquidazione degli incentivi è successivamente trasmessa dall'Apicale 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 14

(Sostituzione di un dipendente addetto alla struttura)

1 Nella circostanza motivata di sostituzione di un dipendente addetto alla struttura, il subentrante acquisisce il diritto all'incentivo in proporzione all'attività svolta come attestato dalla figura di riferimento ovvero dall'Apicale/Responsabile del Servizio.

Articolo 15

(Informazione e confronto)

1 L'ufficio personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Articolo 16

(Polizze assicurative)

- 1 I progetti saranno sottoscritti dai dipendenti dell'Amministrazione Comunale abilitati all'esercizio della professione o alla sottoscrizione dei progetti.
- 2 I tecnici diplomati in assenza dell'abilitazione potranno firmare i progetti nei limiti previsti dagli ordinamenti professionali, qualora siano in servizio presso il Comune di Monte Isola, ovvero abbiano ricoperto analogo incarico presso un'altra Amministrazione aggiudicatrice, da almeno 5 anni e risultino inquadrati in un profilo professionale/tecnico nelle cat. C e D ed abbiano svolto o collaborato ad attività di progettazione.
- 3 Ai sensi del D.lgs. 50/2016, l'Amministrazione Comunale, in qualità di stazione appaltante assume l'onere, a carico del bilancio dell'ente del pagamento del premio per la garanzia assicurativa per la copertura dei rischi professionali da stipularsi a favore dei dipendenti incaricati della progettazione. L'assicurazione di cui sopra è aggiuntiva a quella che copre i rischi derivanti dallo svolgimento di pubbliche funzioni.

Articolo 17

(Orientamento dei progetti, proprietà dei progetti, progetti di impianti e strutture)

- 1 L'Amministrazione Comunale manifesta il proprio orientamento sui punti fondamentali dei progetti ed anche in corso di elaborazione e può chiedere od ottenere eventuali varianti e modifiche.
- 2 I progetti resteranno di piena e assoluta proprietà dell'Amministrazione Comunale la quale potrà, a suo insindacabile giudizio, darvi o meno esecuzione, come anche introdurvi, nel modo e nei mezzi che riterrà più opportuni, tutte quelle varianti ed aggiunte che, a suo insindacabile giudizio, saranno riconosciute necessarie senza che dai dipendenti incaricati della progettazione possano essere sollevate eccezioni di sorta, sempre che non venga in definitiva modificato sostanzialmente il progetto nella parte artistica od architettonica o nei criteri informativi ed essenziali.
- 3 I progetti, anche nel caso di incarico parziale restano comunque di proprietà piena dell'Amministrazione Comunale e pertanto potranno essere divulgati e riprodotti, nonché pubblicati anche senza ottenere il preventivo nulla osta dei dipendenti incaricati della progettazione. L'Amministrazione tuttavia riconosce al progettista i diritti di autore e di unico interprete della fedele esecuzione artistica e tecnica dell'opera nel caso di una sua successiva esecuzione.
- 4 Gli oneri relativi alle prestazioni professionali e specialistiche (in particolare progettazione esecutiva di impianti elettrici, meccanici, termici, e di strutture sia in cemento armato che in ferro, ecc.) atte a definire gli elementi necessari a fornire il progetto esecutivo completo in ogni dettaglio, ivi compresi i rilievi e i costi, riguardanti prove, rilievi, sondaggi, analisi, collaudi di strutture ed impianti per gli edifici esistenti, sono a carico dell'Amministrazione Comunale, che pertanto può affidare a soggetti terzi nei modi e nelle forme previste dalla legge, incarichi di progettazione specialistica.

Articolo 18



IL SEGRETARIO C.LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
12/07/2016

(Orario di lavoro e spese accessorie)

- 1 L'attività di progettazione viene espletata durante il normale orario di lavoro e le spese necessarie per la produzione e l'esecuzione degli elaborati rientrano nelle normali spese di funzionamento degli uffici, sia per quanto riguarda il consumo dei materiali e l'utilizzo delle attrezzature, sia per quanto riguarda l'effettuazione delle missioni strettamente necessarie per lo svolgimento dell'incarico.

Articolo 19

(Tutela dati personali)

- 1 Il Comune garantisce nelle forme ritenute più idonee che il trattamento dei dati personali in suo possesso si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e successive modifiche.

Articolo 20

(Applicazione)

- 1 Il presente regolamento si applica ai lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa successivamente alla entrata in vigore del regolamento stesso.
- 2 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 dopo il 19 aprile 2016, a condizione che nei relativi quadri economici sia stato previsto l'accantonamento delle risorse necessarie.

Articolo 21

(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

- 2 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.

Articolo 22

(Entrata in vigore e abrogazioni)

1. Il presente regolamento si applica a decorrere dalla data della sua pubblicazione ed è idoneo a regolare altresì la quantificazione degli incentivi che, ancorché accantonati e maturati, non risultino ancora liquidati.
2. Dall'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogata la precedente disciplina approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____.



IL SEGRETARIO G. LE
Dott.ssa Mariateresa Porteri



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ARNETTI)

Regolamento comunale recante "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

LAVORI

FUNZIONE AFFIDATA	Fase programmazione	Fase verifica	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
	5,00%	20,00%	15,00%	60,00%	100,00%
Responsabile della programmazione	2,50%				2,50%
Responsabile del procedimento *		8,00%	7,00%	24,00%	39,00%
Verificatore progettazione		9,00%			9,00%
Direzione dei lavori				6,00%	6,00%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione, l'eventuale attività del direttore operativo e dell'ispettore di cantiere				5,00%	5,00%
Collaudatore/Certificatore regolare esecuzione**				5,00%	5,00%
Collaboratori tecnici e giuridico-amministrativi ***	2,50%	3,00%	8,00%	20,00%	33,50%

* Gli incentivi relativi a funzioni espletate dall'apicale dell'Area Tecnica, laddove di qualifica dirigenziale e perciò stesso escluso dall'applicazione dell'art. 113 incrementerà proporzionalmente le somme spettanti al restante gruppo di lavoro per le prestazioni effettivamente rese.

** Fermo restando l'importo complessivo del 2%, la percentuale del 5% indicata per il collaudo è quella massima applicabile in caso di collaudo in corso d'opera, espletato da una commissione di collaudo incaricata del collaudo tecnico amministrativo, ivi inclusa anche la percentuale per il collaudatore statico. Nel caso in cui, in luogo del collaudo, si dia corso al certificato di regolare esecuzione, la percentuale è quella prevista per il collaudo.

*** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.



IL SEGRETARIO C. LE
Dot.ssa Mariateresa Porteri

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ARCHETTI)



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Regolamento comunale recante "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs.n.50/2016.

FUNZIONE AFFIDATA	Fase programmazione	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale per fasi
Responsabile della programmazione*	15,00%	25,00%	50,00%	15,00%
Responsabile del procedimento*		10,00%	15,00%	25,00%
Direttore dell'esecuzione			22,00%	22,00%
Collaboratori tecnici e giuridico-amministrativi**	10,00%	15,00%	13,00%	38,00%
Totale	25,00%	25,00%	50,00%	100,00%

* Gli incentivi relativi a funzioni espletate dall'Area Tecnica, laddove di qualifica dirigenziale e perciò stesso escluso dall'applicazione dell'art. 113, incrementerà proporzionalmente le somme spettanti al restante gruppo di lavoro per le prestazioni effettivamente rese.

** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.



IL SEGRETARIO C.L.E.
Dott.ssa Mariateresa Porter

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
(Giuliana ARONETTI)



Handwritten signature

