



CONSORZIO COMUNI B.I.M. DI VALLE CAMONICA

Piazza Tassara 3 – 25043 Breno

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

In data **1.0.DIC. 2018**..... alle ore presso la sede del Consorzio Comuni B.I.M. di Valle Camonica, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente Dott. Marino Bernardi Segretario Generale P A []

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Cotti Cometti P A []
R.S.U. Aziendale Tiziano Gaudiosi P A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2018 – 2020.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP

R.S.U. Aziendale -

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
 TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale	8
Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa e individuale	9
Art. 10 – Maggiorazione del premio individuale.....	9
Art. 11 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	10
Art. 12 – 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	10
Art. 13 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	12
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	12
 TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	14
Art. 16 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	14
Art. 17 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	15
Disposizioni Finali	15
Art. 18 - Salute e sicurezza sul lavoro.....	15
Art. 19 - Innovazioni tecnologiche.....	16
Art. 20 - Clausola finale	16

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 pubblica.
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 pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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.



Handwritten signatures and a page number. The page number '4' is located at the bottom right of the page. There are three handwritten signatures in black ink, one above the other, and a small mark resembling an apostrophe between the first and second signatures.

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 pubblica.
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 pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and smaller initials on the left.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale 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 (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 33 del 24/07/2018. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 29.257,27.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21/05/2018 (incremento massimo contrattabile pari all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza), vengono previste in un importo pari a Euro 2.078,02, 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 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 e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

DESCRIZIONE	IMPORTI 2018
Risorse stabili	€ 40.149,78
Risorse variabili - soggette al limite	€ 2.078,02
Risorse variabili - NON soggette al limite	€ 1.746,87
Totale fondo	€ 43.974,67
Consolidamento decurtazioni per cessazioni, riconduzione fondo	€ 14.717,40
Totale fondo disponibile	€ 29.257,27
Indennità di comparto corrisposta	€ 2.353,32
Progressioni economiche pregresse	€ 8.549,16
Incentivo Funzioni Tecniche	€ 200,00
Congelamento P.O.	€ 4.495,00
Totale risorse disponibili	€ 13.659,79




Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti vigenti in materia, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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) il presente CCDI, date le limitate dimensioni dell'Ente, fissa anche le regole e fornisce gli strumenti di misurazione per la definizione della "performance organizzativa e individuale" e vale quale sistema di valutazione – (Vedasi allegate schede)
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del sistema di valutazione;
 - f) 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;
 - g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right with the number 6 written above it.

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.
4. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019	2020
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;	10.559,79	9.059,79	9.059,79
Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018	1.100,00	800,00	800,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo	2.000,00	2.000,00	0
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo	200,00	0	0

5. Per l'anno 2018, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

Fondo disponibile – da ripartire	€ 29.257,27
Indennità di comparto	€ 2.353,32
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 8.549,16
Fondo progressioni economiche 2018	€ 2.000,00
Incentivo funzioni tecniche	€ 200,00
Performance organizzativa e individuale di cui € 1.100,00 maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 11.659,79
Riduzione Fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione (congelamento PO)	€ 4.495,00
TOTALE	€ 29.257,27

6. Eventuali differenze/economie saranno regolate nella voce "performance organizzativa e individuale"

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, likely representing the parties involved in the contract.

Art. 8 – Criteri 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, secondo le procedure definite nel presente CCDI valido anche come sistema di misurazione e valutazione delle performance;
3. A valere dal 2018 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

Le risorse destinate alle PEO ammontano ad € 2.000,00 per l'anno 2018, Euro 2.000,00 per l'anno 2019 e Euro 0 per l'anno 2020 fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto;

Requisiti di partecipazione

- a. Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	4 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	5 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

- b. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media pari all'80% del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.
- c. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- d. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- e. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo biennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di Misurazione e di Valutazione.
- f. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche, per ciascun anno, una quantità non superiore ad un dipendente scelto fra i soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.





Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Schede di performance, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite sulla base del sistema di valutazione. In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente il presente CCDI vale come sistema di valutazione. Al presente documento saranno quindi allegati i modelli di scheda di valutazione dei dipendenti dell'Ente, compresi i titolari di Posizione Organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato.
3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale 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.
4. Il premio verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.
5. Come previsto nell'art. 5, comma 4, 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 e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.
6. I fondi destinati alla performance organizzativa e individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.O.I. = F / \sum pp \times p.i.p$$

P.O.I. = Premio performance Organizzativa e individuale

F = Fondo da ripartire/budget di servizio

$\sum pp$ = sommatoria punteggi parametrati

p.i.p = punteggio individuale parametrato

7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance organizzativa e individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
8. 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.

Art. 10 – Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, di cui al precedente art. 9 è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
2. La quota annua è fissata nel prospetto di destinazione delle risorse di cui all'art. 7 del presente CCDI e pari ad Euro 1.100,00 per l'anno 2018, Euro 800,00 per l'anno 2019 ed Euro 800,00 per l'anno 2020. La quota massima del personale valutato positivamente a cui la maggiorazione può essere attribuita è fissata in un'unità all'anno.

In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- 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.

Art. 11 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. Per il Consorzio Comuni BIM di Valle Camonica, rientrano in questa fattispecie i compensi previsti da disposizioni di legge, riferiti a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti.

Art. 12 – 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

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Dirigente / Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente / Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente) in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente / Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a **prestazioni non svolte**, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Segretario Generale su proposta di riparto presentata

10

dal Dirigente/Responsabile di P.O. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.
9. 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.

(a titolo esemplificativo si riporta un esempio di ripartizione da inserire nel regolamento)

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI

Funzione affidata	1	2	3	4	5
	Fase programmazione	Fase verifica	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile della programmazione					
Responsabile del procedimento					
Verificatore della progettazione					
Direzione dei lavori					
Collaudatore/certificatore regolare esecuzione					
Collaboratori tecnici					
Collaboratori giuridico amministrativi					
Totale					100%

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI

Funzione affidata	1	2	3
	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile del procedimento			
Direttore dell'esecuzione			
Verificatore della conformità/certificatore regolare esecuzione			
Collaboratori tecnici			
Collaboratori giuridico amministrativi			
Totale			

Art. 13 - 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.

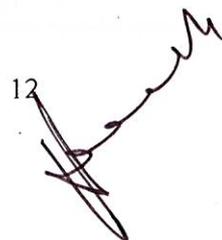
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

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.;
- 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. e viene attribuito ai dipendenti che raggiungono almeno una valutazione di 80 punti;
- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano delle Performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione/OIVP provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;



12



- 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 potrà essere 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.

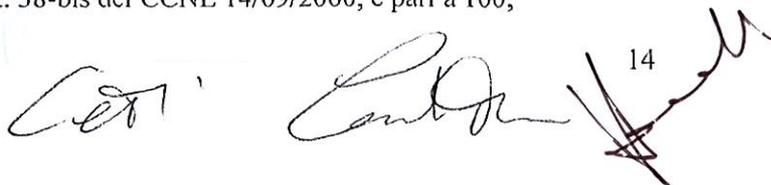
The image shows three handwritten signatures in black ink. One signature is positioned vertically in the center, while two others are placed horizontally below it, one to the left and one to the right.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**Art. 15 – 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:
 - 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. 16 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
 - a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 100;



14

- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 17 – 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;
 - 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;
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 del CCNL 21/05/2018;
 - 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;
 - dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Disposizioni Finali

Art. 18 - 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



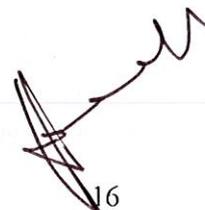
- ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - 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. 19 - 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:
2. 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.
3. 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. 20 - Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 e 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



Scheda di valutazione personale titolare di posizione organizzativa

CONSORZIO COMUNI B.I.M. DI VALLE CAMONICA

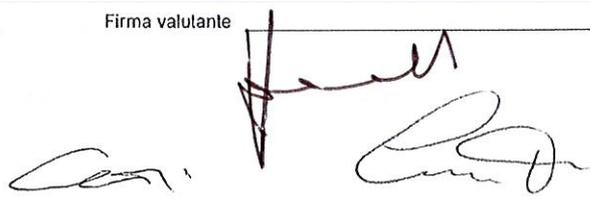
DIPENDENTE: _____ UFFICIO: _____ CATEGORIA: _____

O P R E G R A F I C I O R I Z Z A M E N T I C I E V A	AMBITO	INDICATORE	PESO	PERFORMANCE	
	VALUTAZIONE SU OBIETTIVI DA P.E.G.	Indicatori di mantenimento			
	VALUTAZIONE SU PROGETTI DA P.E.G.	Indicatori di sviluppo			
				Valutazione su obiettivi e progetti min 20 max 40	
P E R F O R M A N C E I N D I V I D U A L E	VALUTAZIONE SU PRESTAZIONI: Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Capacità di lavoro per obiettivi e risultati nell'ambito dei compiti assegnati			
		Coordinamento/motivazione delle risorse umane del proprio ambito organizzativo			
		Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nella adozione di soluzioni alle stesse nell'ambito dei processi assegnati			
		Grado di collaborazione con colleghi/superiori e/o coordinamento delle risorse umane affidate			
		Affidabilità e corretta attuazione delle consegne e degli incarichi nei tempi previsti			Valutazioni su prestazioni peso min 60 max 80
		Propensione all'aggiornamento e alla formazione			
		Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni.			
		Attivazione di un corretto processo di valutazione			
	TOTALE		100		

Data _____

Firma valutato _____

Firma valutante _____



CONSORZIO COMUNI B.I.M. DI VALLE CAMONICA

DIPENDENTE: _____ UFFICIO: _____ CATEGORIA: _____

	AMBITO	INDICATORE	PESO	PERFORMANCE
O P R E G R A F I C A Z I O N E M A N T E N I V E N T I C I V E	VALUTAZIONE SU OBIETTIVI DA P.E.G.	Indicatori di mantenimento		
	VALUTAZIONE SU PROGETTI DA P.E.G.	Indicatori di sviluppo		
				Valutazione su obiettivi e progetti min 20 max 40
P E R F O R M A N C E I N D I V I D U A L E	VALUTAZIONE SU PRESTAZIONI: Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Capacità di lavoro per obiettivi e risultati nell'ambito dei compiti assegnati		
		Capacità di relazionare con il pubblico e/o con le altre aree dell'ente con cui è in contatto		
		Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze del servizio		
		Grado di collaborazione con colleghi/superiori e/o coordinamento delle risorse umane affidate		
		Affidabilità e corretta attuazione delle consegne e degli incarichi nei tempi previsti		
		Competenza e cura nell'utilizzo degli strumenti a disposizione (SW, HW, automezzi, etc.)		
		Propensione all'aggiornamento e alla formazione		
		Capacità di trovare soluzioni operative e di semplificare/ razionalizzare le procedure di lavoro assegnate		
	Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni.			
	TOTALE		100	

Data _____

Firma valutato _____

Firma valutante _____