



# COMUNE DI ESCALAPLANO

Provincia del Sud Sardegna

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ESCALAPLANO ANNUALITÀ 2017

Premesso che:

- a) in data 14/12/2017 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Escalaplano per l'annualità economica 2017
- b) il Revisore dei Conti con parere n. 17 del 21/12/2017 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con la deliberazione in data 05/01/2018 n. 5, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 08/02/2018 nella sede del Comune di Escalaplano ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

Presidente: Segretario Comunale Dott. Giovanni Mattei;

Componente: Responsabile Servizio Amministrativo e Finanziario Sig. Giovanni Luigi Mereu;

Componente: Responsabile Servizio Tecnico Ing. Marco Mura;

**R.S.U.**, nelle persone di:

non presenti nel comune di Escalaplano

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

...//... CGIL FP

...//...CISL FPS

...//...UIL FPL

...//...CSA

...//...DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Escalaplano annualità 2017

*Handwritten notes and signatures:*  
Gianfranco  
Gianfranco  
P.M.

## Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Escalaplano - anno 2017

ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017, AI SENSI DELL'ARTICOLO 40, COMMA 3 TER, D. LGS N. 165/2001

### PREMESSO CHE:

- **Con** la delibera G.C. n. 21 del 12/05/2017 di oggetto: "Definizione del fondo per le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente - anno 2017. Determinazione parte variabile. Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per l'utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2017", veniva costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017 e approvate le direttive da seguirsi da parte del Responsabile del Servizio finanziario nel procedere alla quantificazione del fondo per il trattamento accessorio e per la produttività per l'anno 2017, nonché le direttive e i criteri alla delegazione trattante di Parte Pubblica cui attenersi nella contrattazione decentrata relativa alla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2017;
- **Con** determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 392 del 11/10/2017 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2017 per complessivi € 39.162,32 (comprendente la decurtazione del fondo in relazione al personale distaccato all'Unione Comuni) di cui € 30.433,03 risorse decentrate stabili ed € 8.729,29 della parte variabile;
- **Con** determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 516 del 12/12/2017 è stata modificata la costituzione del fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2017 per complessivi € 44.023,84 (comprendente la decurtazione del fondo in relazione al personale distaccato all'Unione Comuni) di cui € 30.433,03 risorse decentrate stabili ed € 13.778,04 della parte variabile;

**Visti** gli indirizzi provenienti dall'Amministrazione da cui emergono direttive in merito al puntuale rispetto dei contratti collettivi nazionali e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici e le condizioni legittimanti il riconoscimento, prevedendo che le risorse disponibili dopo la prioritaria destinazione al finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità e continuità, debbano essere utilizzate, secondo la disciplina prevista nei C.C.N.L. e nella contrattazione decentrata, per:

- attribuzione, con previsione di nuovi criteri di assegnazione, di progressione economica orizzontale a beneficio di una quota limitata di dipendenti e con destinazione di una quota delle risorse stabili del Fondo 2017, da definirsi a cura della delegazione trattante nei limiti risultanti dalla compatibilità complessiva del Fondo stesso e delle sue prospettive, tenuto conto dei vincoli di legge;
- finanziamento delle indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori e per finanziare le indennità volte a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale e le indennità di specifica responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, per funzioni svolte implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale con soggetti esterni, destinando le rimanenti risorse del fondo alla performance individuale ed organizzativa (produttività e miglioramento dei servizi) determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004 e in correlazione al sistema di misurazione e valutazione in uso presso questo ente, solo a conclusione del processo di valutazione e sulla base di risultati accertati;

**Dato atto** che con la nota prot. 7459 del 07/12/2017, inviata ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, è stata notificata la convocazione per la data 14/12/2017 della delegazione trattante per il contatto decentrato integrativo per l'anno 2017;

**Preso atto** che i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 10 del CCNL Regioni e Autonomie Locali non si sono presentati senza alcuna comunicazione, benché regolarmente convocati, al tavolo delle trattative indetto per il giorno 14/12/2017, e che pertanto la proposta di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate è stata sottoscritta solamente dalla delegazione trattante di parte pubblica;

**Visto** l'art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001 ai sensi del quale: "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis".

**Ritenuto** che sia nell'interesse dei lavoratori dell'ente e dell'amministrazione, pur nel rispetto delle prerogative dei soggetti sindacali, adottare gli atti necessari per superare questa fase di stallo al fine di applicare, seppur in via provvisoria fino alla sottoscrizione definitiva da parte delle organizzazioni sindacali, a tal fine ulteriormente interessate, gli istituti del salario accessorio, nei casi, modi e tempi previsti dalla legge e dal contratto, in continuità, tra l'altro, con il precedente contratto collettivo decentrato integrativo, anche al fine di incentivare la produttività in funzione del miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi comunali;

**Preso atto** della deliberazione G. C. n. 05 del 31/01/2018, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nel caso di esito infruttuoso di un ulteriore tentativo di convocazione delle organizzazioni sindacali citate in premessa, alla sottoscrizione definitiva dell'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 in base al verbale sottoscritto in data 14/12/2017;

**Dato atto** che con la nota prot. 756 del 01/02/2018, inviata ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, è stata notificata la convocazione per la data 08/02/2018 della delegazione trattante per la stipula definitiva del contatto decentrato integrativo per l'anno 2017;

**Preso atto**, altresì, che i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 10 CCNL Regioni e Autonomie Locali non si sono presentati, senza alcuna comunicazione, benché regolarmente convocati, per la sottoscrizione dell'accordo definitivo sulle risorse decentrate per l'anno 2017 fissato per la data odierna;

**Vista** la relazione tecnica e illustrativa del responsabile del Servizio Finanziario in data 18/12/2018;

**Visto** il parere n. 17 del 21/12/2017, acquisito al protocollo dell'ente con il nr. 026/2018 del 03/01/2018, relativo all'attestazione positiva del revisore dei conti in esplicitazione del controllo richiesto dall'art. 40 bis del D.lgs. n.165 del 30/03/2001 e dall'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004;

**Ritenuto** pertanto di adottare l'atto unilaterale temporaneamente sostitutivo del CCDI relativo alle modalità di distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2017,

**Le Parti decidono di procedere alla ripartizione delle risorse decentrate nei termini che seguono:**

### UTILIZZO DEL FONDO DECENTRATO ANNO 2017

Le risorse stabili sono destinate principalmente alla copertura delle indennità di comparto e delle progressioni economiche, già corrisposte negli anni precedenti, al personale in servizio nel periodo di riferimento:

Anno	Tutte le categorie di lavoratori dell'ente	Importo complessivo
2017	Progressioni economiche orizzontali storiche (art. 5 del CCNL del 31.3.1999)	€ 12.291,41
2017	Quota a carico del fondo indennità di comparto (art. 33, c. 4, lett. b e c, CCNL 22.1.2004)	€ 7.623,73

Pertanto sono oggetto di contrattazione le somme residui disponibili dalle risorse stabili e le risorse variabili che si propone siano utilizzate a copertura di:

**Indennità di rischio** (CCNL 14/9/2000 art. 37) da attribuire al personale di cat. B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed indicate nel piano di valutazione dei Rischi ai sensi della legge 81/2008, da corrispondere per il periodo di effettiva esposizione al rischio per l'anno 2017:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Compensi annui lordi
Operaio	1	€ 330,00
Cuoco	1	€ 330,00
Totale spesa annuale	2	€ 660,00

**Compensi per responsabilità delle particolari categorie di lavoratori** (CCNL 1.04.1999 art. 17 lett. l) integrato dall'art. 36 c. 2 CCNL 22.1.2004) da attribuire a personale di cat. B, C, D per le responsabilità di seguito elencate, formalmente attribuite dall'Organo competente. Il suddetto compenso spetta una sola volta, anche nel caso in cui al dipendente sia attribuita più di una qualifica tra quelle individuate nel seguente prospetto per l'anno 2017:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Compensi annui lordi
Qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, secondo le vigenti previsioni	1	€ 300,00
Qualifica di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni	1	€ 300,00
Responsabile di tributi, secondo le vigenti previsioni	1	€ 300,00
Totale annuale	3	€ 900,00

**Compensi per specifiche responsabilità** (CCNL 1.04.1999 art. 17 lett. f) per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità. Il compenso spetta una sola volta, anche nel caso in cui al dipendente possa essere riconosciuto il compenso per qualifiche individuate nel punto precedente per l'anno 2017:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Specifiche responsabilità interessate	Compensi annui lordi
Personale di categoria D non incaricato della titolarità di posizioni organizzative	1	Funzioni svolte implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale con soggetti esterni, a volte anche per motivi d'urgenza in orari al di fuori dell'orario di servizio, nonché di costante aggiornamento che richiede l'iscrizione a specifico albo professionale.	€ 1.000,00
Totale annuale			€ 1.000,00



**Nuove Progressioni economiche orizzontali** (artt. 5 e 6 del CCNL 31 marzo 1999) in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la materia:

**i presupposti** per ottenere la progressione orizzontale sono:

1. anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica maturata presso il Comune di Escalaplano;
2. media di almeno 70,00 punti per le schede di valutazione personale dell'ultimo triennio, inteso come i tre anni che precedono la decorrenza della progressione (nel caso di assenza prolungata, ad es. per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del primo triennio antecedente utile);

**I criteri** per graduare i dipendenti aspiranti alle progressioni sono i seguenti:

A. in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenta anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

- media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad es. per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del primo triennio antecedente utile. I punteggi che saranno riconosciuti sulla base delle valutazioni conseguite verranno individuati in sede di pubblicazione del bando per il riconoscimento delle progressioni di cui trattasi;
- fino ad un massimo di 2,5 punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita presso il Comune, valutando 1,00 punto per ogni anno di servizio nella categoria giuridica e 0,25 punti per ogni anno di servizio nelle categorie giuridiche inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 2,00 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nel Comune, da provarsi tramite regolare attestato di partecipazione, valutando 0,5 punti ogni corso seguito negli ultimi 5 anni.

B. Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad es. per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del primo triennio antecedente utile;
- fino ad un massimo di 2,5 punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita presso il Comune, valutando 1,00 punto per ogni anno di servizio nella categoria giuridica e 0,25 punti per ogni anno di servizio nelle categorie giuridiche inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 2,00 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nel Comune, da provarsi tramite regolare attestato di partecipazione, valutando 0,5 punti ogni corso seguito negli ultimi 5 anni.

C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad es. per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del primo triennio antecedente utile;
- fino ad un massimo di 4,00 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nel Comune, da provarsi tramite regolare attestato di partecipazione, valutando 0,5 punti ogni corso seguito negli ultimi 5 anni.

La progressione economica è riconosciuta, nel tetto massimo del 40% del personale in servizio al momento della pubblicazione del relativo bando, ai dipendenti che, in presenza di tutti i presupposti, abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nell'ambito delle risorse disponibili;

Sulla base delle risorse disponibili, i posti a concorso per la P.E.O vengono distribuiti in uguale percentuale per ciascuna categoria giuridica.

Non essendo le risorse disponibili sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria economica, la ripartizione secondo tale criterio avverrà a partire dalle posizioni economiche più basse, fino ad esaurimento delle risorse medesime e comunque entro il tetto massimo del 40% del personale sopra richiamato.

<i>Progressioni economiche orizzontali</i>	<i>Personale interessato</i>	<i>Importo complessivo lordo</i>	
Risorse stabili destinate al finanziamento delle P.E.O. anno 2017 - Art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 - Art. 34, comma 1, CCNL 22.1.2004	Tutte le categorie di lavoratori dell'ente	Spesa annua a regime dal 2018	€ 2.558,49
		Spesa per un mese anno 2017	€ 213,21

**Indennità maneggio valori** (CCNL 14/09/2000 art. 36) attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa e loro sostituti (Economo e/o addetto al servizio economato e altri dipendenti nominati formalmente agenti contabili), per le sole giornate di effettivo servizio:

Anno 2017 (Entro i limiti minimi e massimi stabiliti dal CCNL, in misura proporzionale rispetto alla quantità di denaro maneggiato, in considerazione dei maggiori rischi collegati):

Categorie di lavoratori	n. addetti	Valore medio mensile dei valori maneggiati	Misura indennità giornaliera	Compensi annui lordi
Agenti contabili obbligati a trattare denaro in contante o altri titoli equivalenti	1	da € 200,00 a € 400,00	€ 0.51	€ 110,00
	1	da € 401,00 a € 600,00	€ 1.03	€ 220,00
	1	da € 601,00 in poi	€ 1.55	€ 330,00
Totale annuale				€ 660,00

**Istituto della reperibilità:** L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente. Questo comune con atto G.C. n. 72 del 22/12/2015 ha provveduto all'approvazione del regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità di cui al vigente C.C.N.L. comparto autonomie locali, per il servizio tecnico manutentivo, protezione civile e servizi demografici.

Il compenso per il servizio di pronta reperibilità è quello previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. Il compenso in questione compensa integralmente le limitazioni del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario. L'individuazione del personale avente diritto al predetto compenso compete al responsabile del servizio al quale il dipendente è assegnato, previa verifica della previsione delle risorse economiche a tal fine destinate. L'ufficio finanziario provvede alla corresponsione dei compensi, sulla base degli atti trasmessi dal responsabile del servizio competente, attestanti i turni e i servizi effettivamente svolti dai dipendenti:

Anno 2017

Servizi interessati	n. addetti	Compensi complessivi lordi
Pronta reperibilità servizi demografici anno 2017	2	€ 1.022,40
Servizio tecnico manutentivo, protezione civile anno 2017	2	€ 3.717,00

**Compensi per produttività e/o di incentivi economici connessi alla premialità individuale:**

Sistemi di incentivazione del personale finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati nel rispetto dei vincoli di fonte legale e contrattuale (art. 37 del CCNL del 22/1/2004).

L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

Per l'anno 2017 gli obiettivi sono quelli formalmente approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 13/09/2017;

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità e compensi previsti dal presente accordo pari a:

Anno	Categorie di lavoratori	Importo complessivo lordo
2017	Tutti - con esclusione delle posizioni organizzative	€ 5.904,09

**Modalità di corresponsione dell'incentivo:**

- Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- La misurazione e valutazione degli obiettivi, viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità individuati dal sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati adottato dall'ente approvato con delibera G.C. n. 06 del 21.02.2012;
- La quota di produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati annualmente dall'amministrazione sono stati raggiunti dalla singola area per almeno il 70%, come valutati dal nucleo di valutazione dell'ente. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale dell'area sugli obiettivi del piano delle performance;
- Ai fini dell'erogazione del premio di produttività saranno considerati i giudizi che superano la soglia di sufficienza (60 punti). Il premio dovuto al dipendente verrà erogato in percentuale al punteggio conseguito.

- L'erogazione del premio è legata alle giornate di presenza del dipendente e viene calcolata sulle giornate effettivamente lavorate secondo la seguente formula: (Importo del premio x Risultato/100) X (ore lavorate\*100/ore lavorative).
- Non saranno soggetti ad alcun premio di produttività i dipendenti che abbiano nel corso dell'anno superato 50 giorni di assenza. Fanno eccezione le assenze dovute a infortuni sul lavoro o che hanno richiesto giornate di degenza ospedaliera. Nel caso di nuova assunzione/cessazione del rapporto di lavoro nell'anno l'ammontare del premio e le giornate massime di assenza sono proporzionate al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
- I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

**Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999: Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999:**

Le risorse ex art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti. A tale scopo, sono state inserite nel fondo per l'anno le specifiche risorse (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione) per le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15 comma 1 lett. K) del CCNL dal 1.4.1999:

A. Compensi previsti nell'ambito incentivi per funzioni tecniche, ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, svolte dai dipendenti per le attività di:

- programmazione della spesa per investimenti;
- di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici;
- di RUP;
- di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità,
- di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti,

La disposizione si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. Gli incentivi verranno erogati con le modalità e i criteri previsti nella presente contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento.

B. Integrazione delle risorse aggiuntive da destinare alla parte variabile del fondo per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, dell'importo di € 360,00 finanziato dalla R.A.S., di importo pari al 90% del rimborso spese riconosciuto da ARPA Sardegna, per l'attuazione del progetto "Classificazione del territorio regionale con individuazione delle aree a rischio radon", secondo criteri da definirsi a cura della delegazione trattante;

Fondi previsti anno 2017:

Oggetto.	Categorie di lavoratori	Importi complessivi lordi compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione
Incentivi per le funzioni tecniche - ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (In considerazione deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, n. 7/2017, secondo cui "gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori di cui all'articolo 1, comma 236, L. n. 208/2015" (ora disciplinato dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017) gli incentivi vengono quantificati di importo non superiore a quanto previsto per lo stesso titolo nell'anno 2016 a condizione del rispetto del computo della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i.)	Dipendenti incaricati e loro collaboratori	€ 9.672,00
Attività per realizzazione del progetto di indagine sulla valutazione e definizione delle concentrazioni di radon nelle diverse zone della Sardegna	Dipendenti del servizio tecnico che hanno eseguito l'attività di indagine	€ 360,00



**A. - Incentivi per le "funzioni tecniche"** (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016) svolte dai dipendenti, a decorrere dal 19/04/2016.

Le parti prendono atto, che con il "Nuovo codice degli appalti" di cui al D.Lgs. n. 50/2016, con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 56/2017, sono stati completamente riscritti e modificati i presupposti per il riconoscimento degli incentivi al personale dipendente; per tale ragione dal 19/04/2016 non può più essere riconosciuto alcun compenso per le attività di progettazione svolte dai dipendenti dell'Ente. D'altro canto, dopo aver stabilito i criteri in sede di contrattazione decentrata integrativa e nell'apposito regolamento comunale, l'incentivo spetta per le predette attività di programmazione e di controllo svolte internamente dai dipendenti.

In particolare, la nuova disciplina prevede che l'80% dell'apposito fondo, costituito ai sensi del comma 2 del predetto art. 113, venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento comunale, tra i soggetti che svolgono le funzioni tecniche sopra indicate; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Quindi, per le funzioni tecniche svolte nell'ambito delle predette attività vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, della quota di fondo da destinare ai dipendenti interessati.

#### **Ripartizione dell'incentivo:**

1. I compensi per le funzioni tecniche ex 113 del D.Lgs. n. 50/2016, con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 56/2017, sono riconosciuti per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.
2. Le disposizioni si applicano agli appalti di lavori, forniture e servizi inseriti nella programmazione adottata a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 50/2016.
3. Le risorse destinate alla incentivazione del personale per la realizzazione di opere pubbliche e gli appalti di forniture e servizi sono pari al 2% dell'importo posto a base di gara, Iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nella aggiudicazione. Esse sono comprese nel quadro economico e sono assegnate secondo le percentuali stabilite dall'apposito regolamento in base agli importi, alla complessità.
4. L'80% del "Fondo" è ripartito, dando applicazione alle seguenti previsioni dettate dalla presente contrattazione collettiva decentrata integrativa, per come riassunte nelle tabelle:

#### **OPERE E LAVORI**

<b>Funzione svolta</b>	<b>% spettante</b>
Programmazione della spesa per investimenti	8
Verifica preventive dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di bando	12
Responsabile Unico del Procedimento	34
Direzione dei lavori e/o Sicurezza nella fase della esecuzione	14
Collaudo statico	6
Collaudo tecnico amministrativo o Certificato di regolare esecuzione	6
Centrale unica di committenza	20

#### **FORNITURE E SERVIZI**

<b>Funzione svolta</b>	<b>% spettante</b>
Programmazione della spesa per investimenti	8
Verifica preventive dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di bando	16
Responsabile Unico del Procedimento	34
Direzione della esecuzione ovvero controllo di esecuzione dei contratti	13
Verifica di conformità finale	9
Centrale unica di committenza	20

#### **Modalità di corresponsione dell'incentivo:**

La corresponsione dell'incentivo è disposta dal responsabile di servizio competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta che le attività siano state interamente svolte con esiti positivi.

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

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui al comma 2, art. 113, D. Lgs. n. 50/2016.

La indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e la indennità di produttività, giusta previsione della contrattazione decentrate, sono tagliate, nel caso in cui superino i valori di cui alla tabella allegata al presente articolo, nella misura prevista di seguito, fermo restando che non si può comunque scendere al di sotto della percentuale del 10% della retribuzione di posizione fissata dal CCNL 31.3.1999:

Compenso professionale	Taglio della retribuzione di risultato/produttività
Da 3.001,00 a 15.000,00.	20%
Oltre 15.000,00 euro	50%

**B - Compensi realizzazione progetto ricerca aree a rischio radon:** integrazione delle risorse aggiuntive da destinare alla parte variabile del fondo per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, con destinazione di € 360,00 per incentivi ai dipendenti che hanno svolto attività per il progetto "classificazione del territorio regionale con individuazione delle aree a rischio radon":

- Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 01/03/2017 si stabiliva di partecipare al progetto avviato dall'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale della Regione Sardegna, per il tramite della ASL di Cagliari, inerente il programma di indagine sulla valutazione e definizione delle concentrazioni di radon nelle diverse zone della Sardegna, denominato "Classificazione del territorio regionale con individuazione delle aree a rischio radon";
- Per la realizzazione si stabiliva di attribuire il 90% del rimborso spese riconosciuto da ARPA Sardegna, pari alla quota forfetaria di euro 40,00 per ogni edificio campione, al personale dell'Ufficio Tecnico incaricato delle attività inerenti il progetto in argomento;
- la somma complessiva di € 360,00 in favore del personale interessato (al lordo degli oneri accessori) verrà liquidata al comune a positiva conclusione dell'attività.

Le somme relative ai compensi di cui al progetto RADON, sono da prevedere nel Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017, e costituiscono nello specifico parte delle risorse variabili dello stesso, ai sensi dell'art. 15, c. 1, lett. k), del CCNL 1.04.1999.

L'incentivo verrà liquidato a ciascun dipendente incaricato del monitoraggio, in base alle indagini effettivamente svolte da ciascuno, con apposito atto gestionale successivamente alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo in base alle somme effettivamente liquidate al comune.

Allegati:

Tabella analitica di costituzione del fondo;

Tabella analitica di ripartizione del fondo;

Letto, approvato e sottoscritto

**Per la parte pubblica:**

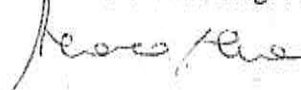
Il Segretario Comunale: f.to Giovanni Mattei



Il Responsabile del servizio amministrativo e finanziario: f.to Giovanni Luigi Mereu



Il Responsabile del servizio tecnico: f.to Marco Mura



**Per la parte sindacale:**

\_\_\_\_\_  
//  
\_\_\_\_\_  
//



# comune di ESCALAPLANO

Fondo Contratto Decentrato

Parte Stabile

ANNO 2017

	Oggetto	Riferimento normativo	Importo
S2	Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità e continuità determinate secondo la previgente disciplina contrattuale (art. 31 c. 2 CCNL 22/01/2004)	Art. 15, c. 1, lett. a) b) c) d) f) CCNL 1.4.1999	25.027,65
S12	Un importo dello 0,52 % del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio	Art. 15, c. 1, lett. j), CCNL 1.4.1999	1.337,77
S15	1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Art. 4, c. 1, CCNL 5.10.2001	2.882,82
S16	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	7.592,00
S17	0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004	1.770,24
S18	0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004	1.427,62
S21	0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 %	Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008	1.646,64
			<b>41.684,74</b>
<b>Importi da sottrarre:</b>			
S22	Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni (POLIZIA LOCALE Unione Comuni del Gerrei)	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	809,07
S23	Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad ABBANOA a seguito dell'attuazione dei processi di trasferimento del servizio idrico integrato	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	3.487,52
S24	proporzionale e automatica riduzione del fondo (parte stabile) in relazione alla diminuzione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del d. l. 31/05/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, nella legge 30/07/2010, n. 122	D.L. 78/2010 - L. 122/2010 art. 9 c. 1 bis	3.022,10
S25	Applicazione limite 2010 - parte stabile € 34.264,20	D.L. 78/2010 - L. 122/2010 art. 9 c. 1 bis	3.933,02
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>			<b>30.433,03</b>

# comune di ESCALAPLANO

Fondo Contratto Decentrato

Parte Variabile

Data ANNO 2017

	Oggetto	Riferimento normativo	Importo
V3	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.): Incentivo ex art. all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	9.672,00
V3b	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale contribuito da ARPA Sardegna, per l'attuazione del progetto di ricerca radon	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	360,00
V3c	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - contribuito regionale per incentivazione personale (LR 23/05/97 n. 19)	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	2.621,16
V4	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all' art. 14 del CCNL 14.1.1999	Art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 1.4.1999	1.124,88
V7	Somme residue anno precedente	art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
			<b>13.778,04</b>
<b>Importi da sottrarre:</b>			
S22	Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni (POLIZIA LOCALE Unione Comuni del Gerrei)	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	187,23
S24	proporzionale e automatica riduzione del fondo (parte variabile) in relazione alla diminuzione del personale in servizio, ai sensi art. 9, comma 2 bis, del d. l. 31/05/10, n. 78 convertito, con modificazioni, nella legge 30/07/10, n. 122	D.L. 78/2010 - L. 122/2010 art. 9 c. 1 bis	
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>			<b>13.590,81</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>44.023,84</b>

*fulvio*      *scopione*      *A*

# COMUNE DI ESCALAPLANO

Utilizzo fondo

ANNO ANNO 2017

	Spesa finanziata	Fonte di finanziamento	Riferimento normativo	Importo
U1	Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004	12.291,41
U5	Indennità di comparto	Risorse stabili	Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004	7.623,73
U6	Progressioni economiche di nuova istituzione ai sensi dell'art. 35 CCNL 22/01/2004	Risorse stabili	Art. 35, c. 3, CCNL 22.1.2004	213,21
<b>TOTALE</b>				<b>20.128,35</b>
<b>U7</b>	<b>Risorse stabili disponibili per la contrattazione</b>			<b>10.304,68</b>

	Spesa finanziata	Fonte di finanziamento prioritaria	Riferimento normativo	Importo
U8	reperibilità serv. demogr. €. 1,022,40 reperibilità serv. tecnico €. 3717,00 indennità di rischio operaio €. 330,00 indennità di rischio cuoco €. 330,00 indennità maneggio valori €. 660,00	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. d), CCNL 1.4.1999	6.059,40
U9	Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A , B e C	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. e), CCNL 1.4.1999	
U10	Specifiche responsabilità:	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. f), CCNL 1.4.1999	1.000,00
U11	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile di tributi	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999	900,00
<b>TOTALE</b>				<b>7.959,40</b>
<b>U13</b>	<b>Eventuali risorse stabili residue</b>			<b>2.345,28</b>

Utilizzo fondo - Parte variabile e residua parte stabile				
U14	Produttività e miglioramento servizi	Risorse stabili + variabili	art. 17, c. 2, lett. a), e art. 18, CCNL 1.4.1999	5.904,09
U15	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale: Incentivo ex art. all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse	Risorse variabili (rigo V3)	art. 17, c. 2, lett. g), CCNL 1.4.1999	9.672,00
U15B	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati (Contributo progetto radon)	Risorse variabili (rigo V3B)	art. 17, c. 2, lett. g), CCNL 1.4.1999	360,00
<b>TOTALE</b>				<b>15.936,09</b>
<b>TOTALE complessivo</b>				<b>44.023,84</b>
<b>U20</b>	<b>Verifica utilizzo fondo</b>			<b>0,00</b>

*Prillato* *Levesano* *Gu*