



**COMUNE DI ALTISSIMO**  
*(Provincia di Vicenza)*

---

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

---

**COPIA**

**ANNO 2019**  
**N. 31 del Reg. Delibere**

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2019 - DIRETTIVE PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' E APPROVAZIONE IPOTESI DI CCDI 2019**

L'anno 2019, il giorno 21 del mese di Maggio alle ore 18:30 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risultano:

		Presente/Assente
Monchelato Liliana Teresa	Sindaco	Presente
Balestro Flavia	Assessore	Presente
Dal Cengio Gianclaudio	Assessore	Presente

N. Presenti 3    N. Assenti 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale BERTOIA Livio.

Il/La Sig./ra Monchelato Liliana Teresa nella sua qualità Sindaco pro-tempore, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2019 - DIRETTIVE PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' E APPROVAZIONE IPOTESI DI CCDI 2019

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso quanto segue:

1 - il comma 3 bis dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

2 - l'art. 7 del CCNL 21.5.2018 definisce i soggetti e le materie oggetto di contrattazione decentrata, mentre il successivo art. 8 ne stabilisce tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo;

3 - l'art. 68 del CCNL 21.5.2018 precisa che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività devono essere rese disponibili annualmente dagli Enti secondo le modalità definite dall'art. 67 del medesimo CCNL;

4 - con propria deliberazione n. 7 del 05.02.2019 è stata approvata la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica in sede decentrata ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 1.4.1999;

5 - ai fini dell'avvio della trattativa per la stipulazione dell'accordo annuale per l'anno 2019, è necessario determinare, oltre alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 67, commi 1, 2 e 5 lett. a), le risorse variabili ed eventuali di cui all'art. 67, commi 3, 4 e 5 lett. b), del CCNL 21.5.2018;

6 - rientra nelle competenze dell'organo politico determinare gli indirizzi:

- per la quantificazione delle risorse finanziarie variabili da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2019 ai sensi dell'art. 67, commi 3, 4 e 5 lett. b), citato nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario e delle disponibilità di bilancio;

- entro cui dovrà operare la delegazione trattante di parte pubblica indicando gli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa sulle risorse disponibili;

7 - l'art. 40, comma 3-quinques, del D.lgs n. 165/2001, introdotto dal comma 1, art. 54, del D.lgs n. 150/2009, prevede che gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa:

- nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale;

- nei limiti dei parametri di virtuosità fissata per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni;

- nel rispetto dei vincoli di bilancio;

8 - l'art. 23, comma 2, del D.lgs 25 maggio 2017, n. 75, ha stabilito che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*;

9 - la costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, è competenza del responsabile del servizio, secondo le direttive di cui al presente atto;

Dato atto che la parte stabile del fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività non ammette discrezionalità alcuna nella sua quantificazione, in quanto le modalità di costituzione sono dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro succedutisi negli anni;

Ritenuto, pertanto, dover fornire al competente responsabile del servizio opportune direttive in

relazione alla quantificazione della parte variabile del fondo come segue, nel rispetto delle norme contrattuali:

- prevedere la possibile integrazione del fondo per l'anno 2019, relativo alle risorse variabili, di una somma pari all'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, quantificata in Euro 1.550,67 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018;
- definire compiutamente con l'atto di costituzione del fondo le risorse da destinare alla remunerazione delle attività relative alle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni;

Ritenuto, inoltre, dover fornire indirizzi e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per lo svolgimento delle trattative delineando le priorità nell'utilizzo delle risorse finanziarie di seguito riportate:

- l'Amministrazione, in un'ottica di continuo miglioramento in termini di efficacia e di efficienza, e con l'impegno di mantenere e migliorare i servizi esistenti e il relativo livello qualitativo, pone particolare attenzione al miglioramento della struttura organizzativa; in tale ottica la delegazione trattante di parte pubblica deve uniformare il proprio comportamento durante la fase delle trattative sindacali alle seguenti direttive:
  - a) la distribuzione e la destinazione del fondo delle risorse decentrare anno 2019 nei suoi vari fondi dovrà attenersi scrupolosamente alle indicazioni del vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e dell'art. 40, comma 3, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. ove si invitano le Pubbliche Amministrazioni a destinare la maggior parte delle risorse finanziarie a disposizione per produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi quanti-qualitativo della prestazione lavorativa del singolo dipendente;
  - b) applicare la differenziazione del premio individuale come indicato dall'art. 69 del CCNL 21.5.2018;
  - c) divieto di introdurre meccanismi premiali basati su automatismi o di distribuire a pioggia la produttività, oltre ad evitare meccanismi matematici abnormi rispetto al contesto organizzativo e orario;
  - d) divieto di attribuire emolumenti economici per lo svolgimento di procedimenti specifici riguardanti l'inquadramento professionale di appartenenza;
  - e) verificare che un eventuale incremento di risorse del fondo non determini lo sfioramento del tetto della spesa del personale che per l'anno 2019 è fissato nella media del triennio 2011-2013;
  - f) divieto di corrispondere alcun trattamento economico di produttività, comunque denominato, se non dopo il previsto procedimento di valutazione del personale, né possibilità di liquidare anticipi;
  - g) massima trasparenza: i provvedimenti di costituzione e di utilizzo del fondo dovranno essere pubblicati sulla sezione del sito "Amministrazione trasparente" come disposto dalla normativa vigente;
  - h) rendere indisponibili alla contrattazione le quote relative alla indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già attribuite e non cessate, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative come definite dall'Amministrazione comunale;
  - i) definire la nuova unica "indennità condizioni di lavoro" prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018 che assorbe e sostituisce le vecchie indennità di rischio, disagio, maneggio valori;
  - l) erogare secondo contratto vigente gli istituti organizzativi quali indennità di turno, reperibilità, maggiorazione lavoro ordinario; tali indennità, avendo un riscontro di criteri nei contratti vigenti sia nazionali, sia integrativi, non necessitano di ulteriore contrattazione annuale, non sussistendo modificazioni organizzative che determinino la necessità di rivisitarli;
  - m) incentivare il miglioramento dei servizi;
  - n) garantire il piano per le emergenze invernali e meteorologiche;
  - o) correlare l'incentivo di produttività al raggiungimento degli obiettivi di settore e alla partecipazione degli operatori al raggiungimento degli obiettivi stessi, nonché alle prestazioni individuali dei dipendenti, così come previsto dall'attuale metodologia di valutazione;

- p) prevedere nell'anno 2019 la possibilità di una nuova progressione economica all'interno di ciascuna categoria di classificazione del personale secondo le indicazioni dell'art. 16 del CCNL 21.5.2108;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

Vista la deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 12/03/2019, "ESAME ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) E DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2019/2020/2021";

Ritenuta la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico 18 agosto 2000, n. 267;

Visti i pareri espressi in conformità all'art. 49 del citato Testo Unico n. 267/2000, allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Con voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

### DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate, di:

1) fornire al responsabile dell'area contabile le seguenti direttive e linee generali di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019, da effettuarsi nel rispetto delle norme di legge e contrattuali:

- prevedere la possibile integrazione del fondo per l'anno 2019, relativo alle risorse variabili, di una somma pari all'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, quantificata in Euro 1.550,67 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018;
- definire compiutamente con l'atto di costituzione del fondo le risorse da destinare alla remunerazione delle attività relative alle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni;

2) fornire le seguenti direttive e linee generali di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per lo svolgimento delle trattative delineando le priorità nell'utilizzo delle risorse finanziarie di seguito riportate:

- l'Amministrazione, in un'ottica di continuo miglioramento in termini di efficacia e di efficienza, e con l'impegno di mantenere e migliorare i servizi esistenti e il relativo livello qualitativo, pone particolare attenzione al miglioramento della struttura organizzativa; in tale ottica la delegazione trattante di parte pubblica deve uniformare il proprio comportamento durante la fase delle trattative sindacali alle seguenti direttive:
  - a) la distribuzione e la destinazione del fondo delle risorse decentrare anno 2019 nei suoi vari fondi dovrà attenersi scrupolosamente alle indicazioni del vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e dell'art. 40, comma 3, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. ove si invitano le Pubbliche Amministrazioni a destinare la maggior parte delle risorse finanziarie a disposizione per produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi quanti-qualitativo della prestazione lavorativa del singolo dipendente;
  - b) applicare la differenziazione del premio individuale come indicato dall'art. 69 del CCNL 21.5.2018;
  - c) divieto di introdurre meccanismi premiali basati su automatismi o di distribuire a pioggia la produttività, oltre ad evitare meccanismi matematici abnormi rispetto al contesto organizzativo e orario;
  - d) divieto di attribuire emolumenti economici per lo svolgimento di procedimenti specifici riguardanti l'inquadramento professionale di appartenenza;

- e) verificare che un eventuale incremento di risorse del fondo non determini lo sfioramento del tetto della spesa del personale che per l'anno 2019 è fissato nella media del triennio 2011-2013;
- f) divieto di corrispondere alcun trattamento economico di produttività, comunque denominato, se non dopo il previsto procedimento di valutazione del personale, né possibilità di liquidare anticipi;
- g) massima trasparenza: i provvedimenti di costituzione e di utilizzo del fondo dovranno essere pubblicati sulla sezione del sito "Amministrazione trasparente" come disposto dalla normativa vigente;
- h) rendere indisponibili alla contrattazione le quote relative alla indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già attribuite e non cessate, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative come definite dall'Amministrazione comunale;
- i) definire la nuova unica "indennità condizioni di lavoro" prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018 che assorbe e sostituisce le vecchie indennità di rischio, disagio, maneggio valori;
- l) erogare secondo contratto vigente gli istituti organizzativi quali indennità di turno, reperibilità, maggiorazione lavoro ordinario; tali indennità, avendo un riscontro di criteri nei contratti vigenti sia nazionali, sia integrativi, non necessitano di ulteriore contrattazione annuale, non sussistendo modificazioni organizzative che determinino la necessità di rivisitarli;
- m) incentivare il miglioramento dei servizi;
- n) garantire il piano per le emergenze invernali e meteorologiche;
- o) correlare l'incentivo di produttività al raggiungimento degli obiettivi di settore e alla partecipazione degli operatori al raggiungimento degli obiettivi stessi, nonché alle prestazioni individuali dei dipendenti, così come previsto dall'attuale metodologia di valutazione;
- p) prevedere nell'anno 2019 la possibilità di una nuova progressione economica all'interno di ciascuna categoria di classificazione del personale secondo le indicazioni dell'art. 16 del CCNL 21.5.2108;

3) dare atto che:

- il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa di personale;
- le risorse relative al salario accessorio trovano copertura negli appositi stanziamenti del bilancio per l'esercizio finanziario 2019;
- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite con il presente provvedimento;

4) incaricare il responsabile dell'area contabile a fornire adeguata informazione alla parte sindacale composta da RSU aziendale e OO.SS. territoriali dell'adozione e del contenuto del presente provvedimento;

5) di dare atto che gli oneri per la costituzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019 di cui al punto 1) trova la necessaria copertura nelle previsioni del Bilancio di Previsione per il 2019;

6) di approvare l'ipotesi di contrattazione decentrata integrativa allegata al presente provvedimento, redatta tenendo in considerazione le linee di indirizzo sopra approvate

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2019 - DIRETTIVE PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' E APPROVAZIONE IPOTESI DI CCDI 2019**

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49, commi 1 e 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Li, 20/05/2019

Il Responsabile del Settore

Dott. Livio Bertoia  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

---

## **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Li, 20/05/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
quale Responsabile dell'Area Finanziaria  
Dott. Livio Bertoia  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

Monchelato Liliana Teresa  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Il Segretario Comunale

Livio Bertoia  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio elettronico dal 08/07/2019 al 23/07/2019 per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. N.267/2000, Art.32 commi 1 e 2 Legge 69/2009.

Li, 08/07/2019

Il Segretario Comunale

Livio Bertoia  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

### ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 08/07/2019, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. La deliberazione stessa diverrà esecutiva il giorno 19/07/2019, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Li, 08/07/2019

Il Segretario Comunale

Livio Bertoia  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

Copia conforme all'originale.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Altissimo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sottoscrizione definitiva salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso.

## **TITOLO II - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 2 – Flessibilità nell'orario di lavoro**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'ente l'istituto dell'orario flessibile con esclusione dell'eventuale personale turnista (qualora presente).
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di un'ora rispetto all'orario di servizio ordinario adottato dall'ente, con corrispondente uscita. Dev'essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale durante le fasce orarie centrali antimeridiane e pomeridiane, ove sussistano, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale e gli orari di apertura al pubblico.
3. L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità dev'essere recuperato entro il mese successivo di maturazione dello stesso.

## **TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'**

#### **Art. 3 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".

2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. 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 – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. 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.

#### **Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del successivo comma 5 del citato articolo.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili quali:

- le progressioni economiche nella categoria;

- l'indennità di comparto;

- compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL.

3. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie C. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del settore.

4. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, è assegnata nella misura di € 350,00 ai dipendenti cui sono state attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità di Ufficiale di stato civile ed anagrafe. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità.. L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio. E' esclusa pertanto la possibilità che il medesimo soggetto sia compensato per responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1 e comma 2 del CCNL 21.5.2018.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato nel contratto di lavoro.

6. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

7. Le indennità avranno decorrenza dall'anno 2019.

8. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche devono essere finanziate da risorse stabili.

9. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

10. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi.

#### **Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL;
- d. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- e. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 60% alla performance individuale.

3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

#### **Art. 6 – Indennità condizioni di lavoro**

1. E' prevista un'unica indennità condizioni di lavoro, decorrente dall'anno 2019, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute.

2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

3. Sono considerate disagiate le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità.

4. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino uno o più dei seguenti requisiti:

- attività di manutenzione stradale e dei cimiteri;

- attività di giardinaggio e di pulizia;

- impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

## **CAPO II - PREMIALITA'**

### **Art. 7 – Parte variabile del fondo**

1. Ogni anno verranno stabilite le risorse variabili finanziate ex art. 67, comma 5, lett. b) con fondi di bilancio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

2. Almeno il 60% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, devono essere destinati alla performance individuale mentre il 40% alla performance collettiva. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti la quota di premio correlato alla performance organizzativa non sarà erogata ed andrà ad incrementare la performance individuale.

3. I progetti dovranno essere presentati ed approvati dalla Giunta Comunale, dovranno essere realizzati nel corso dell'anno e valutati l'anno successivo da ciascun responsabile di area. La produttività verrà riconosciuta solo al raggiungimento di un punteggio minimo.

4. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati purché superiori a sei.

5. Non concorre alla ripartizione il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

6. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

### **Art. 8 – Criteri generali per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. L'ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente.

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato soltanto a seguito di valutazione annuale.

3. La valutazione sarà effettuata dal Nucleo di valutazione, qualora costituito, o, in caso di assenza, date le dimensioni dell'ente, dal Segretario comunale.

4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla posizione organizzativa incaricata della sostituzione, nell'ambito della posizione di risultato, spetta un ulteriore importo variabile tra il 15% e il

20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa sostituita. La percentuale viene definita dal Nucleo di valutazione o, nel caso di assenza, date le dimensioni dell'ente, dal Segretario comunale tenendo in considerazione la peculiarità dell'incarico ad interim.

#### **CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

##### **Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'ente.
4. Per poter accedere alla posizione economica orizzontale occorre non aver riportato sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base dell'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in subordine al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° mese successivo al provvedimento oggetto di valutazione;
7. Le economie di categoria qualora non trovino possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per quella superiore e viceversa.

#### **CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

##### **Art. 10 - Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo**

1. Partecipano alla ripartizione del fondo previsto dall'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni coloro che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività:
  - a) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di responsabile unico del procedimento, ai sensi dell'art. 31 del Codice dei contratti pubblici;
  - b) il personale al quale è stata affidata formalmente l'attività di programmazione della spesa per investimenti, ai sensi dell'art. 21 del codice già citato;
  - c) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di valutazione preventiva del progetto, ai sensi dell'art. 26, comma 6, lettere c) e d) del codice già citato;
  - d) il personale al quale è stata affidata formalmente l'attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara o di predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici;

e) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione del contratto, ai sensi dell'art. 101 del codice già citato;

f) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico ove necessario, ai sensi dell'art. 102 del codice già citato;

g) il personale tecnico-amministrativo al quale formalmente è stato affidato l'incarico di collaborare con il personale nominato alle precedenti lettere. I collaboratori sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, svolgono materialmente parte o tutto l'insieme di atti e funzioni che caratterizzano l'attività stessa.

2. Nell'atto in cui viene stabilito il primo quadro economico dell'opera o del lavoro o il prospetto economico per acquisto di servizi e forniture, è fatto obbligo al RUP di indicare l'ammontare dell'incentivo relativo alle diverse categorie di attività e l'eventuale attribuzione di incarichi esterni. Conseguentemente nello stesso atto verrà redatto un prospetto contenente l'ammontare dell'incentivo operando tutti gli eventuali scorpori conseguenti ad incarichi esterni. Tale prospetto dovrà precisare le quote attinenti alle diverse fasi della prestazione relativa alle seguenti attività:

a) programmazione della spesa per investimenti 3% (di cui al collaboratore tecnico-amministrativo 15%);

b) valutazione preventiva dei progetti 3% (di cui al collaboratore tecnico-amministrativo 15%) ;

c) predisposizione e controllo delle procedure di gara 3% (di cui al collaboratore tecnico-amministrativo 15%);

d) predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici 9%, (di cui al collaboratore tecnico-amministrativo 15%);

e) responsabile unico del procedimento 50% (di cui al collaboratore tecnico amministrativo 20%);

f) direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione 12%;

g) collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità 10%;

h) collaudo statico 10%.

## **TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI**

### **CAPO I - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 11 – Norme finali**

1. La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo triennale è inviata al Revisore dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi.

2. In caso di rilievi la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'organo di revisione.

3. In seguito all'esame positivo dell'organo di revisore, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.