COMUNE di A P R I L I A

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2009

(Art. 4 del CCNL 01/04/1999)

Premessa

Il CCDI persegue l'obiettivo di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente a tempo indeterminato. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione, di verifica dei risultati raggiunti, con la salvaguardia dei livelli retributivi del personale.

Pertanto, l'elemento di gestione strategico del personale si configura in un sistema di percorsi ed articolazioni organizzativi nell'ambito delle singole categorie, da svilupparsi attraverso mirate attività formative e con l'introduzione di sistemi permanenti di valutazione che scandiscano la crescita del personale nella logica dei percorsi orizzontali di professionalità e verticali di carriera.

Il testo del CCDI è articolato in **30 articoli** e ne sono parte integrante gli allegati da **"A" a "F"**. Lo stesso viene integrato dall'illustrazione degli effetti economici dell'accordo ed in particolare vengono rappresentate le modalità di utilizzo delle risorse decentrate **nel rispetto della disciplina dell'art. 4 del CCNL 31/07/2009,** più le dichiarazioni congiunte.

INDICE

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata
Art. 2 – Diritto allo sciopero e servizi pubblici essenziali
Art. 3 – Diritti e libertà sindacali
Art. 4 – Relazioni sindacali
Art. 5 – Contrattazione integrativa
Art. 6 – Materia della contrattazione integrativa
Art. 7 – Concertazione
Art. 8 – Informazione – consultazione e confronto
Art. 9 – Interpretazione autentica
Art.10– Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004 integrato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31.07.09
Art.11– Indennità di rischio
Art.12– Indennità maneggio valori
Art.13– Indennità di reperibilità
Art.14– Indennità di turnazione
Art.15– Indennità per particolari responsabilità
Art.16– Indennità per specifiche responsabilità
Art.17– Incentivi disposti con specifiche leggi
Art.18– Maggiore produttività individuale per il disagio lavoro festivo
Art.19– Buono pasto
Art.20– Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
Art.21– Produttività collettiva ed individuale
Art.22– Principi per il conferimento delle posizioni organizzative
Art.23– Valorizzazione delle alte professionalità
Art.24– Criteri per le politiche dell'orario di lavoro
Art.25– Riduzione orario di lavoro
Art.26– Sviluppo delle attività formative (art. 23, comma 2, CCNL 01/04/1999)
Art.27– Tempi e procedure del contratto collettivo decentrato integrativo
Art.28– Interpretazione autentica del CCDI
Art.29– Verifiche
Art.30– Norme finali

ART. 1
Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2009, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 31.07.2009.

2. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'anno 2009 e comunque fino alla stipula di un nuovo CCDI, come meglio precisato nella norma transitoria e finale.

3. Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse. s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

4. Le parti, di comune accordo, considerato che taluni istituti contrattuali sono insiti nelle funzioni da svolgere (turnazioni, reperibilità, rischio, maneggio valori, lavoro festivo, indennità legate a particolari prestazioni ecc.), al fine di garantire la continuità delle prestazioni da erogare all'utenza, stabiliscono che nell'ipotesi in cui, alla data dell'1° gennaio di ogni anno, non sia stato quantificato e sottoscritto il fondo di cui all'articolo 15 e 17 del CCNL, le stesse siano mensilmente corrisposte in ragione di dodicesimi, con riferimento all'anno precedente, fino alla determinazione definitiva del fondo per l'anno di riferimento.

ART. 2
Diritto allo sciopero e servizi pubblici essenziali.

1. In attuazione delle norme vigenti in materia, le parti si accordano fissando i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

a) I Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o dei Servizi, secondo come è organizzato l'Ente, in ogni occasione di sciopero devono individuare i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile;

b) Le decisioni vengono notificate agli interessati ed alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere per iscritto, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo ove possibile la sostituzione. Nel caso in cui si renda impossibile la sostituzione, il personale individuato dovrà comunque prestare servizio;

c) Durante lo sciopero i Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o dei Servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario, tranne in casi eccezionali e di assoluta necessità (matrimoni/incidenti/calamità,ecc.).

2. L'Ente informerà gli utenti circa le modalità di funzionamento e di chiusura durante la giornata di sciopero.

3. In caso di revoca dello sciopero le parti ne daranno tempestiva comunicazione al personale e ai cittadini. Per quanto non previsto si fa riferimento alle norme vigenti in materia.

4. Per quanto riguarda i servizi essenziali da garantire durante lo sciopero si fa riferimento all'accordo del CCNL Regioni EE.LL. del 19/09/2002 in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

ART. 3
Diritti e libertà sindacale

1. Le parti concordano in linea con i riferimenti normativi:
   - la gestione dei permessi sindacali
   - le modalità di svolgimento delle assemblee
   - la rilevazione della partecipazione all'assemblea
   - i servizi minimi essenziali

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Ente, questi sono regolati dal CCNL del 7/8/98 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.

3. Per la disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali, si rinvia alle norme di cui all'art.23 del CCNL 5/10/2001.

4. Per quanto concerne le assemblee si concorda che:
   - le RSU e le OO.SS., firmatarie del presente CCDI, possono indire assemblee del personale nel limite massimo di 12 ore annuali, comunicando all'Ente, di norma, almeno 3 giorni prima, la data il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti o singoli settori;
   - l'Ente fornirà idonei locali per lo svolgimento delle assemblee;
   - il Personale operante fuori dalla sede dove si svolge l'assemblea è autorizzato ad allontanarsi dalla sede di lavoro per il tempo necessario a partecipare all'assemblea stessa ed è considerato come se fosse in servizio;
   - la rilevazione della partecipazione alle assemblee è effettuata dai Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o Servizi e comunicata all'ufficio personale.

5. Le parti concordano l'individuazione di punti di collegamento telematico e di fax per comunicazioni di carattere sindacale.
6. Nell'ambito dell'Ente sarà individuato un luogo per le riunioni sindacali e per consentire attività di patronato sindacale e/o di servizio CAAF con le idonee attrezzature.

7. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e le OO.SS. per ogni luogo di lavoro.

8. Rimangono confermati e sono garantiti:
   - spazi per l'informazione
   - accesso all'Amministrazione dei Patronati
   - permessi per il delegato alla sicurezza
   - permessi per i componenti del Comitato per il Mobbing
   - permessi per i componenti del Comitato per le Pari Opportunità

ART. 4
Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
- contrattazione integrativa
- concertazione
- informazione
- procedure di conciliazione
- interpretazione autentica
- forme di partecipazione

3. La contrattazione e la concertazione, previa informazione, saranno attivate ogni qualvolta una delle parti abilitata alle relazioni sindacali lo richieda. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.

4. L'Ente almeno 5 giorni prima della convocazione dovrà fornire tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico. La documentazione dovrà pervenire presso le sedi sindacali aziendali, alla RSU e alle OO.SS. territoriali.

5. Le convocazioni inerenti i tavoli di relazioni sindacali avverranno tramite posta elettronica, utilizzando gli indirizzi forniti dai rappresentanti sindacali aventi titolo.

ART. 5
Contrattazione integrativa

1. Ai fini della contrattazione integrativa sono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa per le materie previste dal CCNL 1998-2001 e dai successivi CCNL del comparto formalizzando le procedure del confronto negoziale.
2. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
3. Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.
5. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di contrattazione o di concertazione.
6. Tutti gli accordi, verbali d'incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico.
7. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti e/o Responsabili di Settore e/o di Servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS. come risultanti dai verbali degli incontri.

ART. 6
Materia della contrattazione integrativa

1. Le materie delle contrattazione integrativa sono:

a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e per lo sviluppo delle risorse umane;
b) criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività ed il miglioramento dei servizi e delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse economiche correlate al merito ed all'impegno di gruppo;
c) criteri per compensare il disagio delle categorie A- B – C- con determinazione dei valori economici
d) individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite a:
turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina degli artt. 11, 13, 34 DPR 268/87 , art.28 DPR 347/83, art.49- DPR 333/90;
e) criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D previsti dall'art.7 del CCNL 09.05.2006;
f) criteri per l'attribuzione delle indennità di responsabilità e per lo svolgimento di funzioni plurime al personale delle categorie B e C che non siano apicali di enti, nella misura determinata a livello decentrato nei confronti di coloro a cui non è stata attribuita l'indennità di posizione;
g) criteri per le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative;
h) criteri per la costituzione del fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria;
i) criteri per la costituzione del fondo per l'indennità di posizione e di risultato;
j) modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento della progressione orizzontale o per l'indennità di posizione e di risultato;
k) gestione delle materie attinenti le Pari Opportunità e per il Comitato per il Mobbing;
l) nel rispetto delle finalità legislative, si individuano criteri e modalità di riparto delle risorse che leggi nazionali o regionali destinano alle incentivazioni:
   - condono edilizio;
   - tributi (D.Lgs. 15/12/97, n.446, art.59);
   - l'0,5% del costo dei progetti per il personale degli uffici tecnici (legge 109/2004 e modifiche)
   - professionisti legali;
   - altri...
m) modalità e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per i soli turnisti;
n) modalità di gestione delle eccedenze del personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.

2. In caso di mancato accordo sulle materie soggette a contrattazione integrativa decentrata, si procederà ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n .150 del 31/10/2009. L'amministrazione dà atto che tale eventualità costituirà "l'estrema ratio" e sarà attuata esclusivamente in caso d'urgenza.

3. Gli accordi decentrati, su singole materie, seguono le procedure di stipula del CCDI, vengono a questo allegati e ne formano parte integrante.

4. Essi debbono contenere un periodo temporale definito per l'approvazione degli atti amministrativi conseguenti e le modalità di verifica della loro effettiva attuazione.

5. Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:
   a) programmi delle attività formative;
   b) linee di indirizzo e criteri per:
      - migliorare l'ambiente di lavoro
      - la sicurezza dei luoghi di lavoro
      - facilitazioni per i disabili;
   c) le implicazioni dei dipendenti in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità degli stessi derivanti dalle innovazioni:
      - organizzative
      - tecnologiche
      - della domanda dei servizi.

6. Inoltre, con la contrattazione decentrata integrativa si dovrà addivenire a:
   - ✓ intesa circa l'entità dei rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore per i consumi energetici e telefonici nei casi di attuazione di progetti di telelavoro (art.1, comma 7, CCNL "code contrattuali");
   - ✓ definizione eventuale trattamento accessorio nei casi di attuazione di telelavoro (art.1, comma 10 CCNL code contrattuali")
   - ✓ disciplina attuazione compensi per particolari condizioni di lavoro e per altri incentivi previsti dal CCNL 1/4/1999 ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (art.3, comma 11, CCNL "code contrattuali");
   - ✓ individuazione presenza gravi e documentate situazioni familiari per elevazione del contingente dei rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo (art.4, comma 11, CCNL "code contrattuali");
   - ✓ definizione interventi (azioni positive a favore delle lavoratrici) (art.19, comma 1, CCNL "code contrattuali");
   - ✓ determinazione degli importi delle indennità maneggio valori (art. 36, comma 1. CCNL"code contrattuali");
   - ✓ individuazioni prestazioni di lavoro (oltre a quelle già riconosciute) che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (art.37, comma 1, CCNL "code contrattuali");
   - ✓ eventuale elevazione del limite massimo individuale del lavoro straordinario di cui all'art.14, commi 2 - 4 del CCNL dell'1/4/1999, in conseguenza di esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività istituzionale dell'Ente (art.38, comma 3, CCNL "code contrattuali") con oneri a carico dell'Amministrazione;
   - ✓ determinazione limite complessivo annuo ore prestazione lavoro straordinario (art.38 bis, comma 2, CCNL ("code contrattuali");
   - ✓ determinazione importo indennità di trasferimento (art. 42, comma 2, CCNL "code contrattuali").

ART. 7
Concertazione

1. La concertazione è attivata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta informazione di cui all'art.7 del CCNL dell'1/4/1999 di cui all'art. 8 successivo, da parte di ciascun soggetto previsto dall'art.10, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999.

La richiesta viene effettuata per iscritto. In caso di urgenza il termine è fissato in giorni cinque.

2. Decorso il termine stabilito l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999 e s.m.i., e per le seguenti materie:

A. Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
B. Andamento dei processi occupazionali;
C. Criteri generali per la mobilità interna;
D. Criteri generali su:
   - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie;
   - valutazione delle posizioni organizzative e loro graduazione;
   - verifica esistenza condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 01/04/99, per essere finalizzata all'erogazioni di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 53 CCNL "code contrattuali").

3. La concertazione si svolge in appositi incontri secondo quanto stabilito dal comma 1. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, partecipando alle riunioni con la disponibilità a ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti, senza prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa non sia esaurita o conclusa.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. In caso di mancato accordo nel predetto verbale dovranno risultare le posizioni delle parti, in modo tale da evidenziare i motivi, le condizioni ed i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze e delle proposte dei soggetti sindacali.

5. La concertazione comporta un successivo impegno degli organi di governo.

6. Tutti gli accordi saranno forniti dopo la loro sottoscrizione, in copia, a tutti i soggetti sindacali.

ART. 8
Informazione - consultazione e confronto

1. L'Ente informa preventivamente, nel termine di 10 giorni, le RSU e le OO.SS territoriali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti le materie oggetto di concertazione o di contrattazione integrativa ed il rapporto di lavoro.

2. Inoltre annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste, l'assestamento di bilancio e l'andamento dell'occupazione.

3. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.

4. Alle RSU e alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione in via telematica.

5. Periodicamente, con cadenza trimestrale, l'amministrazione fornisce alle predette OO.SS. ed alla R.S.U. i seguenti dati ed informazioni:

- l'andamento delle spese per il personale in particolare quelle per lo straordinario e il salario

accessorio.

6. Oltre a quanto sopra l'Amministrazione dovrà provvedere alla:
   - informazione successiva sulle condizioni delle polizze assicurative stipulate in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasioni di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'Ufficio, del proprio mezzo di trasporto (art. 43 accordo nazionale);
   - informazione preventiva sui regolamenti e sui provvedimenti concernenti il personale, nonché i progetti e/o piani lavoro, ivi compresi quelli previsti da leggi specifiche che prevedono incentivazione al personale;

7. Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano "preventivamente" ogni qualvolta si verifichi la necessità di:
   a) iniziative per l'innovazione tecnologica degli uffici e servizi;
   b) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione di uffici e servizi;
   c) la consultazione inoltre avviene nelle materie previste dal D.Lgs. 81/08.

8. Nei casi in cui sia avviata la consultazione le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché la stessa non sia esaurita e conclusa con un protocollo d'intesa o con un verbale che prenda atto delle posizioni emerse e sottoscritto dalle parti. Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la sottoscrizione, in via telematica, a tutti i soggetti sindacali.

ART. 9
Interpretazione autentica

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

ART. 10
Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 integrato ai sensi dell'art.4 del CCNL 31/07/2009

1. Le risorse per il finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 integrato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31.07.2009 sono costituite per l'anno 2009 dalle risorse complessive già individuate per l'anno 2008.

2. Fermo restando il rispetto del patto di stabilità dell'Ente, in caso di attivazione di nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque

comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, inclusa la stabilizzazione del personale precario, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui al D.Lgs.165/01 e s.m.i., valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

3. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 nonché art. 4 del CCNL 31.07.2009 per l'anno 2009 risulta così costituito:

LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2009 RISULTA COSI' DETERMINATA:

RISORSE GIA' CONSOLIDATE Giusto CCDI 20.10.2009	**€. 847.500,00**
FONDO COMPETENZE 2008	€. 847.500,00
TOTALE RISORSE ANNO 2009	**€. 847.500,00**

Art. 15, lett. k), CCNL 01/04/1999: €. 1.686,31 sul Fondo di Produttività.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI 2009			
Art. 17 c.2, lett. b) CCNL 31.3.1999	Fondo per Progressione Economica Orizzontale	€. 255.396,57	Retribuite comprensive di 13^ mensilità
Art. 17 c.2, lett. e) CCNL 31.3.1999	Fondo per Retribuzione di Posizione e di Risultato	€. 90.000,00	
Art. 33 CCNL 22.1.2004	Indennità di comparto	€. 80.460,06	Retribuita a dicembre
UTILIZZO RISORSE STABILI		**€. 425.856,63**	

UTILIZZO RESIDUO RISORSE VARIABILI 2009

ISTITUTI CONTRATTUALI	UNITA'	IMPORTO SINGOLO	IMPORTO TOTALE	NOTE
Art. 11 CCDI. Indennità di rischio (Art. 37 CCNL 2000).		€. 30/mese	€. 54.000,00	
Art. 12 CCDI. Indennità maneggio valori (Art. 36 CCNL 2000).			€. 5.000,00	
Art.13 CCDI. Indennità di reperibilità (Art. 23 CCNL 2000).			€. 40.500,00	
Art. 14 CCDI. Indennità di turnazione (Art. 22 CCNL 2000)			€. 100.000,00	
Art.15 CCDI. Indennità particolari responsabilità (art.17 CCNL 99/art.36 CCNL 04)			€. 85.500,00	
Art.16 CCDI. Indennità specifiche responsabilità (art.17 CCNL 99/art.36 CCNL 04)		€. 300/anno	€. 6.000,00	
Art.18 CCDI. Maggiore produttività individuale per disagio lavoro prestato in giornata non lavorativa			€. 20.000,00	
Art.24 CCNL/2000. Maggiorazione festivo lavorato.			€. 20.000,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE			**€. 331.000,00**	
TOTALE A DISPOSIZIONE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA			**€. 90.643,37**	
TOTALE RESIDUO RISORSE VARIABILI			**€. 421.643,37**	

L'importo dell'istituto relativo al lavoro straordinario per l'anno 2009 ammonta ad €. 75.000,00 ed è utilizzato per le prestazioni di lavoro straordinario esclusivamente per il personale a tempo indeterminato.

ART. 11
Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14/9/2000 è rideterminata in € 30,00 mensili lordi.
2. Le parti concordano che l'indennità di rischio compete alle unità appartenenti ai profili professionali che di seguito si elencano:
   - Addetto ai rapporti per le attività connesse al servizio cimiteriale
   - Autisti
   - Messi Notificatori
   - Operai
   - Videoterminalisti (lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, **per venti ore settimanali**, dedotte le interruzioni)
   - Operatori di Polizia Locale addetti ai seguenti servizi: tutela dell'ordine pubblico, polizia edilizia ed ambientale, polizia stradale e controllo annonario
3. Le figure professionali di cui sopra non possono cumulare più di una indennità nella stessa persona fisica.
4. Nel caso di ricorrenza di due o più fattispecie viene erogata quella prevalente.

ART. 12
Indennità maneggio valori

1. Le parti in riferimento all'art. 36 del CCNL 14.9.2000 concordano che:
   - l'indennità maneggio valori a favore dell'economo, il quale rende il conto annuale giudiziale alla Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 233 del TUEL è fissata nell'importo giornaliero di € 1,55;
   - al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

   da €. 1,00 a €. 7.500,00 medi mensili €. 0,80
   da €. 7.501,00 a €. 15.000,00 medi mensili €. 1,15
   oltre €. 15.001,00 medi mensili €. 1,55.

2. Per valori di cassa si intende denaro contante, buoni pasto e marche dei diritti di segreteria, per valore medio mensile si intende la somma totale maneggiata durante l'anno diviso 12 mesi.
3. Tale indennità spetta per i soli giorni di effettivo svolgimento del servizio, ad esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa e a coloro che rendono il conto giornaliero all'economo e/o trimestrale ai Revisori dei Conti.

ART. 13
Indennità di reperibilità

1. Le parti con riferimento all'art.23 del CCNL del 14.09.2000 concordano che il servizio di

pronta reperibilità compete alle unità appartenenti ai servizi che di seguito si elencano:

- Polizia Municipale
- Autisti del Sindaco
- Stato Civile
- Messi di notificazione
- Addetti alla Segreteria del Sindaco
- Addetti ai rapporti con le attività connesse al servizio cimiteriale
- Tecnici addetti alla Protezione Civile
- Tecnici ed operai addetti al pronto intervento
- Ufficiali di Anagrafe

ART. 14
Indennità di turnazione

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompresso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   - Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c) CCNL 14.9.2000
   - Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c) CCNL 14.9.2000
   - Turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c.) CCNL 14.9.2000
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

ART. 15
Indennità per particolari responsabilità
(art. 36 del CCNL 2004 e Art. 17 CCNL 2000)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità di cui all'art.17, c. 2 lett. f) del CCNL 2000, individuate dai Dirigenti a favore dei non titolari di

Posizione Organizzativa, previa conferenza con il Segretario Generale/Direttore Generale, è così determinato:

a) personale di cat. "D", incaricato con atto formale annuale, entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, viene riconosciuta la somma di €. 2.000 annua
b) personale di cat."C" incaricato con atto formale annuale, entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, viene riconosciuta la somma di € 1.500 annua
c) personale di cat."B3" incaricato con atto formale annuale, entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, viene riconosciuta la somma di € 1.000 annua

Qualora il Settore risulti vacante della figura dirigenziale, vi provvede di diritto il Segretario Generale/Direttore Generale.
Tale indennità sarà riconosciuta a condizione che il dipendente abbia garantito per l'incarico annuale un minimo di 200 giorni di presenza (180 gg riduzione del 25% ed al di sotto di detta entità non verrà assegnata alcuna indennità).
Le indennità sono frazionabili per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

2. Le indennità di cui sopra potranno essere riconosciute nel modo seguente:

1	Cat. D	n. 10	indennità per particolari responsabilità
2	Cat. C	n. 27	indennità per particolari responsabilità
3	Cat. B3	n. 25	indennità per particolari responsabilità

e secondo i seguenti criteri:

- **al personale di categoria B3** che, nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria di appartenenza, sia effettivamente responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai, nonché al personale al quale vengano assegnati compiti che comportano assunzione diretta e individuale di particolare responsabilità:
- **al personale di categoria C** al quale vengano assegnati compiti che comportano assunzione diretta e individuale di particolare responsabilità, nonché di redazione di atti con la relativa apposizione di sigla sugli stessi,
- **al personale di categoria D** titolare di servizio e/o ufficio, anche con unità da coordinare, o in alternativa, con responsabilità del procedimento tecnico - amministrativo – contabile in relazione allo svolgimento di compiti e procedure particolarmente complesse che comportano assunzione diretta di responsabilità individuale.

Allorché alcune figure di Cat. D ricevano l'incarico di posizione organizzativa funzionale con la relativa retribuzione di posizione, se già titolari di indennità per particolari responsabilità, perdono tale indennità unitamente a tutte le voci del salario accessorio.
La presente indennità esclude il beneficio dell'art. 16 del presente CCDI.
Le risorse così residuate ritornano al fondo di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL 01/04/99 e le parti decideranno come meglio destinarle mediante apposito incontro della delegazione trattante.

ART. 16
Indennità per specifiche responsabilità
(Art. 36 del CCNL 2004 e Art. 17, co. 2, lett. i), CCNL 1999)

1. Il compenso per l'esercizio delle specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, archivisti informatici, ufficiale giudiziario attribuito ai messi

notificatori, personale addetto ai servizi di protezione civile è pari ad €. 300,00 annui lordi da corrispondersi in un'unica soluzione.
2. Le indennità sono frazionabili per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.
3. Le parti, in fase di prima applicazione, definiscono apposita tabella di attuazione.
4. Qualora ad un dipendente sia assegnata l'indennità di cui all'art. 15, lo stesso non beneficia dell'indennità di cui al presente articolo.

ART. 17
Incentivi disposti con specifiche leggi

1. Ai sensi dell'art.15 c.1 lettera k) CCNL 01.04.1999 si stabilisce che, in merito ai proventi delle sottoelencate specifiche disposizioni di legge:

- Art. 59, c.1, lett. p) D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI ed altre forme di lotta alla evasione ed elusione fiscale);
- Art. 92 D.Lgs. 163/2006 (Progettazioni, Direzione Lavori, Pianificazioni interne)
- Attività di Avvocatura;
- Condono Edilizio;
- Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazione);
- Entrate per notificazioni

le parti concordano che debbono essere definite apposite norme regolamentari volte a garantire l'utilizzazione di tali istituti nell'Ente, facendo compartecipare ai benefici di che trattasi, in via prevalente, i lavoratori direttamente impegnati e anche tutti gli altri lavoratori, fissando quale percentuale la misura del 5% per ciascuno istituto, al fine di trasferire al fondo di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999 risorse finanziarie da utilizzare a favore di tutti i lavoratori.

2. Il 5% conseguente a tutte le risultanze di cui alla produttività speciale come sopra definita è calcolato su base annuale ed è riportata sul fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.99 per l'utilizzazione nell'esercizio successivo.

ART. 18
Maggiore produttività individuale per disagio lavoro prestato in giornata non lavorativa

1. Alla luce dell'art. 24, comma 4, del CCNL 14/09/2000 (Code Contrattuali) una sottoquota di cui alla tabella di riparto del fondo viene destinata a compensare una maggiore produttività individuale a favore dei dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che espletano la loro attività ordinaria e in via d'urgenza anche nei giorni festivi, attesa la diversità qualitativa e la gravosità rispetto ai turni espletati in giorni feriali. Tale quota deve essere corrisposta a compenso del disagio ricevuto per una maggiore produttività individuale di €. 30,00 a giornata festiva lavorata.

2. In caso di prestazione inferiore alle sei ore, il precedente compenso per maggiore produttività individuale sarà corrisposto in ragione oraria (€.30,00/6 per orario effettuato).

3. I compensi di cui ai commi 1 e 2 precedenti debbono essere compatibilizzati con gli altri istituti contrattuali.

4. Con decorrenza 01/12/2009 considerato:

- Che l'art. 22 del CCNL 01/04/1999 prevede che al personale adibito a regime di orario articolato in più turni deve essere applicata una riduzione di orario sino a raggiungere le 35

ore medie settimanali;

- Che l'organico del personale della Polizia Municipale è pesantemente sottodotato poiché ad oggi gli operatori in servizio risultano essere 43 (escluso il dirigente) a fronte del rapporto 2 unità ogni 800 abitanti previsto dalla L. R. n. 01 del 13/01/2005;
- Che pertanto risulta impossibile erogare servizi alla comunità;
- Che alla luce di quanto premesso è stato impostato un orario di lavoro di 7 ore giornaliere su 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) per coprire un orario di servizio dalle ore 07:00 alle ore 21:00 dal lunedì al venerdì e con copertura nelle giornate del sabato e della domenica, tramite rispettivamente 22 operatori P.M. ed 11 operatori P.M., del servizio dalle ore 07:00 alle ore 21:00;

Tutto ciò considerato con decorrenza 01/12/2009 quale disagio per il rientro del sabato sarà previsto un compenso pari ad € 25,00, mentre per il rientro della domenica sarà previsto un compenso pari ad € 45,00.

ART.19
Buono pasto

1. L'Amministrazione Comunale e le OO.SS. prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.
2. Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire ad un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione.
3. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o il cui turno di lavoro ordinario comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, o comunque per ragioni di servizio prestano la loro opera per oltre due ore il normale orario di lavoro, avranno diritto ad usufruire di idoneo servizio di ristorazione o buono pasto, ai sensi dell'art. 45 - comma 2 - del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 13 del CCNL 09/05/2006.
4. L'Amministrazione erogherà per ogni pasto un ticket del valore di €. 7,00.
5. Ai sensi del comma 2 dell'art. 45 del CCNL del 14/09/2000, possono usufruire della Mensa o Buoni Pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
6. La medesima disciplina non si applica nei casi di attività per prestazione di lavoro a recupero.

Si precisa che tali oneri sono finanziati extra fondo di cui all'art.31 del CCNL 22.1.04, con apposite risorse da prevedere in bilancio comunale.

ART. 20
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

fermo restando il rispetto dei passaggi intermedi

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL del 31.07.2009;

3) in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e gli saranno estesi gli stessi benefici a parità di condizioni contrattuali, giuridiche ed economiche dell'Ente di destinazione;

5) in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono indicati al successivo punto.

Le parti, in attuazione dei criteri di cui ai commi precedenti, stabiliscono di tener per valide le norme di cui alla delibera di Giunta Comunale n.110 del 26.02.2003 con le deroghe e le modificazioni che di diritto si inseriscono nel Regolamento citato stabilendo l'obbligo per l'Amministrazione di procedere all'attuazione delle P.E.O. alle date seguenti:
1° novembre 2009 nel rispetto dell'art.5 comma 3 del citato Regolamento (cioè con almeno due anni di stazionamento della posizione economica).

Le parti, altresì, danno atto che sarà attribuita la P.E.O. al 50% del personale che ha maturato l'anzianità prevista dal citato art. 5, comma 3, del Regolamento.
La procedura di selezione delle P.E.O. di cui sopra vedrà delle graduatorie di merito definite come stabilite dal Regolamento approvato con deliberazione della G.C. n.110 del 26.02.2003.

ART. 21
Produttività collettiva ed individuale

1. Per l'attuazione della produttività collettiva ed individuale le parti concordano di fare proprio il

contenuto del Regolamento per gli Incentivi della Produttività e per il miglioramento dei Servizi adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n.160 del 26.3.2003 e stabiliscono di apportare le seguenti integrazioni:

Campo di Applicazione:

Le risorse finanziarie di cui all'art.15 del CCNL 01.04.1999, finalizzate alle politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività, sono destinate a tutti i settori di attività dell'Ente e coinvolgono obbligatoriamente tutti i lavoratori, collocati in ciascun Settore, a prescindere dalle loro categorie e profili professionali posseduti, fermo restando la non partecipazione a tali progetti del personale titolare di Posizione Organizzativa.

Responsabili dell'utilizzazione delle risorse finanziarie, di cui al comma precedente, sono i Dirigenti affidatari di P.E.G., salvo surroghe concordate con la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale.

L'utilizzo delle risorse innanzi richiamate è sottoposto a verifica del Collegio dei Revisori dei Conti, come previsto dalla normativa vigente.

Riparto risorse finanziarie:

Le risorse finanziarie, che mediante la contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono assegnate all'attuazione delle clausole dell'art.17, comma 2 lett.a) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. saranno, previa deliberazione di G.C. di autorizzazione alla stipula del CCDI, così ripartite:

a) 40% dell'importo totale a disposizione per la produttività collettiva
b) 60% dell'importo totale a disposizione per la produttività individuale

Tanto per la produttività di gruppo, quanto per la produttività individuale, la valutazione è di competenza del Dirigente e/o del Responsabile di Settore ai quali sono stati assegnati i rispettivi dipendenti.

Le risorse finanziarie di cui ai commi precedenti, debbono essere ulteriormente ripartite tra i diversi settori organizzativi del Comune, in relazione alle posizioni giuridiche dei dipendenti assegnati ed in relazione ai parametri dei beneficiari di seguito riportati:

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

CATEGORIA	PARAMETRO
D3	300
D	260
C	200
B3	180
B	150
A	100

ART. 22
Principi per il conferimento delle Posizioni Organizzative

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.03.1999, le parti stabiliscono che i criteri per il conferimento delle posizioni organizzative e relative graduazioni delle funzioni ed il connesso trattamento economico della retribuzione di posizione e di risultato per il conferimento

degli incarichi relativi, saranno definiti in sede di concertazione, nel rispetto delle disposizioni degli art. 8 del CCNL del 01/04/99 ed art. 16 del CCNL del 31/03/99.

2. Il procedimento di concertazione avverrà entro 30 giorni dalla definizione del CCDI.

ART. 23
Valorizzazione delle alte professionalità.

1. Le parti concordano di effettuare un monitoraggio concertativo per evidenziare eventuali dipendenti aventi le caratteristiche specifiche sancite dall'art.10 del CCNL 22.01.2004.
2. Si conviene altresì che gli incarichi di alta professionalità servono, in primo luogo, a valorizzare competenze particolarmente elevate. Tali competenze sono quelle correlate al possesso di lauree specialistiche con contestuale abilitazione e/o iscrizione ad Albi Professionali.
3. Gli incarichi e le valutazioni sono stabiliti secondo i criteri per le aree di posizione.

ART. 24
Criteri per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale fatte salve le esigenze di ufficio, devono essere opportunamente valutate, da parte dei dirigenti e/o responsabili dei servizi, particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare considerando le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.
4. Tranne che per servizi diversamente regolamentati è concordato l'utilizzo dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro in entrata dalle ore 8,00 alle ore 8,30, ed in uscita dalle ore 14,00 alle 14,30.
5. L'Amministrazione nell'ambito della propria discrezionalità può consentire una flessibilità più ampia di orario su specifiche richieste dettate da motivazioni di salute certificate.

ART. 25
Riduzione orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi dell'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali a parità di salario, e comunque nel rispetto della contrattazione nazionale e delle leggi di settore a decorrere dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

ART. 26
Sviluppo delle attività formative (art. 23, comma 2, CCNL 01/04/1999)

1. Ai fini dello sviluppo delle attività formative, le parti convengono che si applicano integralmente le clausole di cui all'art. 23 del CCNL 01.04.99.
2. Ai fini del computo dell'1% della spesa complessiva del personale relativa al monte salari dell'anno 2008 ammontante ad € 7.136.209,00 è fissata la somma di € 71.360,21 per la realizzazione degli obiettivi della formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale del personale a tempo indeterminato.
3. Le parti precisano che tale somma è ad esclusivo carico del bilancio dell'Ente.
4. Le parti si impegnano, in sede di concertazione, di valutare i piani ed i programmi per la realizzazione dei corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale del personale a tempo indeterminato.

Art. 27
Tempi e procedure del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. E' prevista un'unica sessione negoziale del CCDI e possono essere rinegoziate periodicamente le materie che, per la loro natura, richiedono tempi diversi per l'esame e la disciplina (es. la destinazione delle risorse del salario accessorio).
2. Il presente contratto, a seguito della stipulazione, crea vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione. Il presente CCDI non può essere in contrasto con le clausole del CCNL e non può comportare oneri superiori a quelli previsti dal CCNL.
3. Entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma, l'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato. Successivamente alla firma dell' "ipotesi di accordo" da parte della delegazioni trattante, l'Ufficio competente predispone una relazione tecnico-finanziaria che illustra tutte le causali di spesa del contratto, con la specificazione degli oneri finanziari e dei mezzi di copertura.
4. L'"ipotesi di accordo", corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata, entro 5 giorni dalla firma, al Collegio dei revisori, ai fini dell' esercizio del controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio (con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale) e con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999.
5. Trascorsi 15 giorni dalla ricezione dell' ipotesi di accordo senza che siano stati mossi rilievi ovvero qualora prima della scadenza del termine il Collegio dei Revisori si sia espresso positivamente, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato, che acquista così immediata efficacia.
6. Nel caso si esprima negativamente – per oneri superiori a quelli consentiti – le parti dovranno rinegoziare l'ipotesi di accordo per eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
7. Copia del presente CCDI dovrà essere trasmesso all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, con allegata una relazione con l'illustrazione delle modalità di copertura dei costi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 28
Interpretazione autentica del CCDI

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno

sottoscritto, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. precedente, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del CCDI medesimo.

Art. 29
Verifiche

1. Trascorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale, da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.
2. La delegazione trattante si incontra altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.

Art. 30
Norme finali

E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservare e fare osservare il presente contratto decentrato integrativo, quale atto a contenuto obbligatorio ed inderogabile.

Il presente CCDI conserva l'efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

ALLEGATO A

DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DEI MAGGIORI PROVENTI OTTENUTI ATTRAVERSO LA LOTTA ALL'EVASIONE ED ELUSIONE DEI TRIBUTI LOCALI

Nel bilancio revisionale annuale è stabilita la quota dell'imposta da destinare al potenziamento dell'Ufficio Tributi Comunali.

In analogia al CCNL dei dipendenti dell'Agenzia delle Entrate, dell' INPS e dell' INAIL, il 5%, delle maggiori entrate tributarie locali relative ad un anno finanziario rispetto ad un altro, dovute ad effetto di progetti speciali relativi alla lotta all' evasione ed elusione dei tributi locali e che risulta da entrata accertata e riscossa in forma certa, confluisce nel fondo speciale di cui all'art.15, c.1, lett. k) del CCNL 1.4.99.

La quota pari al 10% dell'importo del gettito delle predette maggiori entrate è attribuita al personale comunale addetto alle attività di controllo e recupero dell'evasione, quale compenso incentivante da corrispondere in aggiunta ai fondi aventi tali finalità previsti dai contratti collettivi di lavoro, secondo le modalità stabilite annualmente dal Dirigente del Settore.

La ripartizione di cui al presente articolo, nel rispetto della contestuale partizione generale, di cui ai commi precedenti, avviene in modo differenziato e a beneficio dei soggetti partecipanti al progetto con i punteggi seguenti:
- dipendenti di cat. B punti 30 (procapite);
- dipendenti di cat. B3 punti 50 (procapite);
- dipendenti di cat. C punti 70 (procapite);
- dipendenti di cat. D punti 80 (procapite);
- dipendenti di cat. D3 punti 90 (pro capite, da ricevere con la retribuzione di risultato se in posizione organizzativa).

La partizione di cui al presente articolo avviene annualmente, previa certificazione puntuale dei fatti amministrativi e contabili accertati e verificati, a cura del settore "Ragioneria, contabilità e finanze", previa determinazione del dirigente competente per materia, che vi provvede.

Il provvedimento è atto dovuto obbligatorio ed inderogabile ed afferisce ai doveri d'ufficio.

I progetti di che trattasi possono essere realizzati *intra* orario, in *straordinario* o in *plus orario,* secondo una corretta e preventiva pianificazione del lavoro, che individua l'oggetto, la procedura amministrativa, tecnica e contabile da osservare, nonché i soggetti, i dipendenti, i tecnici e i responsabili e i dirigenti del progetto speciale, precisando i soggetti abilitati alla esternazione degli atti decisori, con ogni effetto di legge, di contratto individuale e collettivo di lavoro.

ALLEGATO B

DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI CUI ALL'ART. 92, COMMA 5, DEL D. Lgs.163 DEL 12/04/2006 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

Il Presente Disciplinare disciplina i criteri e le modalità di erogazione del fondo di cui al comma 5 dell'articolo 92 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006.

Premessa:
si precisa che il 5% di tutte le entrate relative all'attuazione delle norme di cui al comma 5 dell'articolo 92 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006, è trasferito d'ufficio a l fondo di cui agli artt. 15 e 17 CCNL 01/04/99, prima della distribuzione dei compensi come definito negli artt. Da 1 a 7 del presente disciplinare

Art. 1 - ENTITA' DEL FONDO

1. Ai sensi dell'articolo 92 comma 5 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006 una somma non superiore allo 0,5% (al lordo di tutti gli oneri accessori) dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, a valere direttamente sugli stanziamenti di cui all'articolo 93, comma 7, del D. Lgs. 163 del 12/04/2006, è ripartita, per ogni singola opera o lavoro, con le modalità ed i criteri previsti dal presente Disciplinare, tra Responsabile Unico del Procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della Direzione dei lavori, del Collaudo nonché tra i loro collaboratori.
2. La percentuale effettiva, nel limite massimo dello 0,5%, è stabilita in rapporto all'entità dell'opera da realizzare e la ripartizione tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere con particolare riguardo alle sanzioni espressamente previste per talune figure professionali.
3. Le quote parti della predetta somma corrispondenti alle prestazioni che non sono svolte dai dipendenti dell'Ente in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, costituiscono economie.
4. L'incentivo viene assegnato nella misura proposta dal Responsabile del Procedimento in misura variabile tra 0,1% e 0,5% dell'importo dei lavori a base di gara inclusi gli oneri di sicurezza, tenendo conto dell'entità dell'opera o del procedimento. Al fine dell'applicazione del presente disciplinare, si considerano lavori anche gli interventi di manutenzione purché realizzati sulla base di elaborati progettuali o perizie redatte internamente all'amministrazione. Si considerano altresì assoggettabili alla determinazione dell'incentivo gli aumenti dell'importo contrattuale che scaturiscano da varianti in corso d'opera, purché trovino copertura economica all'interno del quadro economico approvato e non siano imputabili ai casi di cui all'art. 132, comma 1, lett. e), del D. Lgs. 163 del 12/04/2006 (errori od omissioni progettuali).
5. Ai fini dell'applicazione di quanto disposto al punto 4, in funzione dell'entità dell'opera o dei lavori, si opereranno le seguenti riduzioni
   - lavori fino ad 1.000.000 Euro – nessuna riduzione;
   - opere tra 1.000.000 fino a 1,5 milioni di Euro – riduzione dello 0,05%;
   - opere tra 1,5 e 3 milioni di Euro – ulteriore riduzione dello 0,05 %;
   - opere superiori a 3 milioni di Euro, ulteriori riduzioni dello 0,1% per in ogni segmento di 1,5 milioni di Euro (per esempio un'opera con importo a base di gara tra 1,5 e 3 milioni di Euro comporterà una riduzione complessiva dello 0,1%).

   Le riduzione massima applicabile è pari alla percentuale del 0,4%.
6. Il 30 % della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato e' ripartito, con le modalità ed i criteri previsti nel presente Disciplinare, tra i dipendenti dell'Amministrazione che lo abbiano redatto.
7. Possono ritenersi compresi nella categoria degli atti di pianificazione, i piani di lottizzazione, i piani per insediamenti produttivi, i piani di zona, i piani particolareggiati, i piani regolatori, i piani urbani del

traffico, e tutti quegli atti aventi contenuto normativo e connessi alla pianificazione, quali i regolamenti edilizi, le convenzioni, purché completi per essere approvati dagli organi competenti.

8. Ai fini del presente disciplinare la redazione dell'atto di pianificazione territoriale comunque denominato e' articolato nelle seguenti fasi a cui corrispondono le percentuali ovvero sub percentuali di incentivo (in quanto riferite al 30%):
   - formulazione della proposta (dovrà risultare da relazione illustrativa in cui si evidenziano le motivazioni avanzate dall'Ufficio o dall'Amministrazione Comunale con delineazione dei contenuti): 10 %;
   - reperimento della documentazione necessaria per lo studio di analisi e progettuale secondo la richiesta dell'incaricato della firma dell'atto di pianificazione: 30% ;
   - redazione degli elaborati grafico-letterari di analisi: 15%;
   - redazione degli elaborati grafico-letterari di analisi e di progetto:15%;
   - asseverazione, lavoro concettuale e sottoscrizione dell'atto con assunzione della responsabilità professionale della redazione dell'atto di pianificazione: 30%.
9. Nel caso di affidamento di incarico esterno, con il disciplinare di incarico si fisseranno le prestazioni sopra elencate che verranno riservate all'Ufficio Tecnico e da esse risulteranno le quote di incentivo da erogare al personale dipendente al quale, anche ai fini del rapporto con il professionista, verranno affidate le prestazioni come sopra indicate.
10. Le percentuali di cui sopra si ricaveranno, ove non direttamente desumibili per il tipo di prestazione dalla tariffa professionale, dall'onorario a discrezione fissato per il libero professionista nel caso di incarico esterno.
11. Nel caso di prestazioni parziali sempre nell'ambito di quelle sopra elencate (per esempio redazione soltanto di alcune tavole grafiche o soltanto di alcuni elaborati letterari) le percentuali verranno rapportate alle effettive prestazioni all'atto dell'affidamento dell'incarico; salvo speciali motivazioni, da enunciare all'atto dell'incarico stesso e da riprendere in sede di liquidazione, si procederà in linea di massima alla suddivisione delle percentuali proporzionalmente al numero di elaborati grafici o il numero di pagine degli elaborati letterari redatti.
12. L'erogazione del fondo ai soggetti interessati si intende al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota di oneri accessori a carico degli enti stessi.

ART. 2 - RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO ED ATTIVITA' DI SUPPORTO

1. In adempimento ai disposti di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006, su proposta del Dirigente del Settore o quando questo sia interessato dal Segretario comunale, la Giunta Comunale nomina, contestualmente alla delibera di approvazione dello schema di Programma Triennale dei Lavori Pubblici e nell'ambito del proprio personale tecnico, il Responsabile Unico del Procedimento per l'attuazione di ogni singolo intervento con compiti definiti dal citato articolo 10 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006 nonché dall'art. 7 del D.P.R. 554/99.
Il Responsabile del Procedimento deve essere un tecnico, in possesso di titolo di studio adeguato alla natura dell'intervento da realizzare, abilitato all'esercizio della professione o, quando l'abilitazione non sia prevista dalle norme vigenti, un funzionario con idonea professionalità, e con anzianità di servizio in ruolo non inferiore a cinque anni. L'atto deliberativo di nomina andrà notificato ai singoli Responsabili Unici del Procedimento. La nomina si intende accettata qualora entro 10 giorni dalla notifica gli interessati non facciano pervenire al responsabile del Programma Triennale una motivata rinuncia scritta all'incarico. Le uniche motivazioni possibili per la rinuncia sono: competenze professionali inadeguate all'intervento da realizzare, prevedibile interruzione del servizio nel periodo di progettazione ed esecuzione dell'intervento per motivi di salute, maternità o paternità, aspettativa o trasferimento.

2. Ai fini della ripartizione dell'incentivo di cui al comma 5 dell'articolo 92 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006, al Responsabile Unico del Procedimento viene riconosciuta una aliquota dell'incentivo globale di cui all'articolo precedente nella seguente misura:

a) **35 %** dell'incentivo complessivo di cui all'art. 1;

b) ulteriore **5%** dell'incentivo complessivo di cui all'art. 1 e quindi per un totale del **40 %** ove il Responsabile Unico del Procedimento abbia anche l'incarico di Responsabile dei Lavori ai fini della sicurezza nei cantieri di cui al Decreto Legislativo 494/96 e successive modificazioni ed integrazioni.

c) nel caso di progettazione e/o direzione lavori affidate a professionisti esterni, stante la maggiore difficoltà e complessità delle procedure e la conseguente maggiore responsabilità in capo al Responsabile del Procedimento, le percentuali di cui ai punti precedenti vengono aumentate del 75% diventando rispettivamente il **61,25%** quella del punto a) ed il **70%** la complessiva di cui al punto b).

d) *incarichi parziali* - nel caso in cui il Responsabile Unico del Procedimento abbia l'incarico di progettazione ma non quello di direzione lavori o viceversa abbia l'incarico di direzione lavori ma non quello di progettazione, considerato che con l'applicazione delle suddette percentuali si potrebbe verificare (nel caso in cui vengano svolte più prestazioni afferenti alle attività di cui al successivo art. 3) un superamento della somma disponibile dell'incentivo, sarà applicata una riduzione percentuale complessiva alle singole voci di calcolo in modo da ricondurre l'importo liquidabile all'interno delle somma a disposizione.

3. Ove il Responsabile del Procedimento si giovi di altro personale dell'Organico comunale per le attività di supporto alle proprie funzioni, a tale personale andrà corrisposta una quota parte della quota di incentivo spettante allo stesso Responsabile Unico del Procedimento come di seguito riportato:

a) *comunicazioni (articolo 7 commi 8 e 9 del D. Lgs. 163 del 12/04/2006) all'Osservatorio dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture nei termini, e con le modalità (informatica e/o cartacea) fissate dalla Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture e/o dal Competente Osservatorio Regionale.*
Stante le sanzioni previste per le omissioni ed i ritardi per tali comunicazioni, questa attività di supporto dovrà risultare da formale Ordine di Servizio del Dirigente del Settore, sottoscritto per accettazione, entro 10 giorni dal ricevimento, dal dipendente prescelto per fornire tale attività di supporto, con il quale il dipendente medesimo si rende responsabile, ovvero corresponsabile, del contenuto, della forma e della tempestività di tali comunicazioni. Per questa attività di supporto verrà riconosciuta al dipendente chiamato a fornirla il 15 % della quota parte Riconosciuta al Responsabile Unico del Procedimento al netto della quota fissata per la Responsabilità dei Lavori (D. Leg. 494/96) e quindi pari al 5,25% dell'incentivo complessivo (9,19% in caso di incarichi esterni).
Tale figura dovrà essere ricoperta preferibilmente da un istruttore tecnico o amministrativo di cat. "C" o "D";

b) *attività di supporto alle funzioni del Responsabile unico del Procedimento che non comportino responsabilità specifiche quali battitura e copia di atti o assunzione di informazioni, funzioni di segreteria, sopralluoghi in cantiere e tenuta scadenziari.*
Per questa attività di supporto, che ai fini del riconoscimento dell'incentivo dovrà risultare sempre da formale Ordine di Servizio del Responsabile del Settore, sottoscritto per accettazione, entro 10 giorni dal ricevimento, dal dipendente prescelto per fornire tale attività di supporto, verrà riconosciuta al dipendente chiamato a fornirla il 10 % della quota relativa al Responsabile del Procedimento al netto della quota per la Responsabilità dei Lavori e quindi pari al 3,5% dell'incentivo complessivo (6,13% in caso di incarichi esterni).
Tale figura dovrà essere ricoperta preferibilmente da un collaboratore amministrativo di cat. "B3" o istruttore amministrativo di cat. "C"

c) *attività di supporto alle funzioni del Responsabile Unico del Procedimento con responsabilità specifiche quali elaborazione degli atti necessari al conferimento incarichi, verifica, validazione e approvazione progetti, appalto dei lavori inclusa la predisposizione dei bandi, dei verbali di gara e relative pubblicazioni, verifica di computi, contabilità, parcelle, rendicontazione finale degli interventi.*

Per questa attività di supporto, che ai fini del riconoscimento dell'incentivo dovrà risultare sempre da formale Ordine di Servizio del Responsabile del Settore, sottoscritto per accettazione, entro 10 giorni dal ricevimento, dal dipendente prescelto per fornire tale attività di supporto, verrà riconosciuta al dipendente chiamato a fornirla il 15 % della quota parte Riconosciuta al Responsabile Unico del Procedimento al netto della quota fissata per la Responsabilità dei Lavori (D. Leg. 494/96) e quindi pari al 5,25% dell'incentivo complessivo (9,19% in caso di incarichi esterni).
Tale figura dovrà essere ricoperta preferibilmente da un istruttore tecnico o amministrativo di cat. "C" o "D";

Le quote per le attività di supporto di cui ai precedenti punti a), b) e c) sono dedotte dalla quota riconosciuta al Responsabile Unico del Procedimento e, ove in conformità alle disposizioni dei citati D.Lgs. 163/2006 e DPR 554/99, tali attività venissero affidate all'esterno dell'Ente, le quote relative non saranno corrisposte al Responsabile unico del Procedimento.

Art. 3 – PROGETTAZIONE, DIREZIONE LAVORI ED ATTIVITÀ ACCESSORIE

Su proposta del Dirigente del Settore o del Segretario Comunale, con provvedimento della Giunta Comunale, il personale tecnico abilitato all'esercizio della professione, nell'ambito delle proprie competenze professionali, potrà essere incaricato dell'attività di progettazione, della direzione lavori e del collaudo tecnico amministrativo; l'incarico prevede l'accettazione del personale tecnico incaricato.

All'attività di progettazione, direzione lavori, collaudo e prestazioni accessorie quali, assistenza, contabilità e misura, viene svolta nell'orario di servizio e per la stessa è riconosciuta, complessivamente la quota del **60 %** dell'incentivo di cui all'articolo 1 dopo che siano state applicate le eventuali riduzioni di cui al punto 5 dell'art.1.
Salvo rinuncia del dipendente, non potranno essere affidati incarichi per direzione lavori disgiunti dall'incarico di progettazione definitiva ed esecutiva.
Relativamente a dette attività, si prevedono le seguenti ripartizioni sub-percentuali dell'incentivo:

a. 5 % per lo studio di fattibilità;
b. 10 % per la progettazione preliminare;
c. 15 % per progettazione definitiva;
d. 20 % per la progettazione esecutiva;
e. 10 % per coordinamento della sicurezza in fase di progettazione;
f. 25 % per la direzione lavori;
g. 10 % per coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
h. 5 % per il collaudo tecnico amministrativo.

Come previsto dall'articolo 106 del citato DPR 554/1999, all'incarico di progettazione, Direzione lavori ed attività accessorie, conferito a dipendente interno, dovrà corrispondere idonea Polizza assicurativa ai sensi degli art. 111 e 112 del D.L.gs. 163/2006 a carico del Comune di Aprilia.

In fase di assegnazione degli incarichi, qualora si ravvisi la necessità di affidare le attività sopra elencate a più soggetti o qualora, per qualsiasi motivo, gli interventi oggetto di progettazione non fossero portati a compimento, si osserverà, di norma e salvo diverse ed espresse motivazioni attestate dal Responsabile Unico del procedimento, la seguente ripartizione percentuale o sub percentuale (in quanto riferita ai valori di cui ai punti precedenti relativamente all'incentivo):

a. Studio di fattibilità (sub percentuali sul 5% dell'incentivo):

- schemi grafici 10 %
- elaborati letterari e contabili (studio di prefattibilità ambientale, capitolato prestazionale) 40 %
- verifiche + attività concettuale + sottoscrizione degli elaborati con conseguente assunzione della responsabilità professionale 50 %;

b. Progettazione preliminare (sub percentuali sul 5% dell'incentivo):

- elaborati grafici 30 %
- elaborati letterari e contabili 30 %
- verifiche + attività concettuale + sottoscrizione degli elaborati con conseguente assunzione della responsabilità professionale 40 %;

c. Progettazione definitiva (sub percentuali sul 10 % dell'incentivo)

- elaborati grafici 30 %
- elaborati letterari e contabili 30 %
- verifiche + attività concettuale + sottoscrizione degli elaborati con conseguente assunzione della responsabilità professionale 40 %;

d. Progettazione esecutiva (sub percentuali sul 15 % dell'incentivo);

- elaborati grafici 20%
- elaborati letterari e contabili 20%
- coordinamento della sicurezza in fase di progettazione 25 %
- validazione + verifiche + attività concettuale + sottoscrizione degli elaborati con conseguente assunzione della responsabilità professionale 35 %;

e. Direzione dei lavori (sub percentuali sul 20 % dell'incentivo);

- direzione dei lavori 50 %
- assistenza e contabilità e predisposizione di atti contabili, amministrativi e tenuta scadenziario 40 %;

f. Collaudo

- Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione 5 %

La specificazione sopra riportata è operata ai soli fini dell'esemplificazione e dell'individuazione delle possibili attività di collaborazione e quindi finalizzata alla liquidazione delle percentuali del fondo ai collaboratori, fermo restando che al titolare dell'incarico non potrà essere conferito quello di direzione lavori disgiuntamente dalla progettazione definitiva ed esecutiva, salvo suo assenso.

Le attività di collaborazione a cui è attribuibile l'assegnazione della quota del fondo ai fini dell'incentivo non potrà essere generica ma dovrà corrispondere a prestazioni effettivamente rese e dovrà comunque risultare da formale provvedimento di affidamento da parte del Responsabile del Settore.

Dalla attività di progettazione si intendono esclusi gli adempimenti relativi a sondaggi geognostici o geotecnici, studi ed indagini di natura specialistica, rilievi, calcoli strutturali ed impiantistici, collaudi statici, coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, atti o attività del procedimento espropriativo, che qualora affidati all'esterno, non danno origine ad economie quindi alla riduzione dell'incentivo di cui all'articolo 1.

ART. 4 - IMPEGNO DI SPESA

Con l'atto deliberativo con cui si affidano le prestazioni di cui sopra ovvero con contestuale determinazione del competente Organo, si provvede ad impegnare la somma relativa alla corresponsione dell'incentivo di cui all'articolo 92, comma 5 del D.Lgs. 163/2006 di cui sopra nella misura prevista dal presente Disciplinare. Per gli interventi che risultino già essere coperti finanziariamente, la spesa, compresi gli oneri riflessi, fa capo ad apposita voce *"incentivo art. 92, comma 5 del D.Lgs. 163/2006"* delle somme a disposizione dell'Amministrazione nel quadro economico dell'opera; per gli interventi che non risultino ancora dotati di copertura finanziaria, la spesa graverà sull'apposito capitolo del bilancio di previsione di cui al comma 7 dell'articolo 92 e comma 7 dell'articolo 93 del D.Lgs. 163/2006.

ART. 5 – LIQUIDAZIONE

1. La liquidazione dell'importo percentuale fissato nella misura prevista dal presente Disciplinare, relativa alla progettazione, direzione dei lavori e collaudo tecnico amministrativo, calcolato con i criteri di cui all'art. 3, sarà effettuata successivamente all'approvazione dei progetti ai vari livelli (preliminare,

definitivo, esecutivo) e degli atti di collaudo da parte dell'organo comunale competente. È facoltà del Dirigente del Settore, al fine di semplificare la gestione del procedimento, effettuare una liquidazione unica, relativa a tutte le fasi progettuali ed esecutive, contestualmente all'approvazione degli atti di collaudo.
La liquidazione dell'importo del 30% della tariffa professionale relativa ad un atto di pianificazione, avverrà successivamente all'approvazione dello stesso da parte dell'organo comunale competente, con atto del Dirigente del Settore Urbanistica sulla base di un rendiconto indicante il personale che ha redatto l'atto di pianificazione e le percentuali di partecipazione ai sensi dell'art. 1, commi 6 e 8.

2. La liquidazione dell'importo percentuale fissato nella misura prevista dal presente Disciplinare, calcolato con i criteri di cui all'art. 2, relativa al Responsabile Unico del Procedimento ed alle figure professionali di supporto, sarà effettuata per il 60% in seguito all' approvazione del progetto esecutivo, mentre il restante 40% sarà liquidato contestualmente all'approvazione degli atti di collaudo.

3. Qualora un intervento previsto nel programma triennale non fosse portato a compimento per diversa decisione dell'organo comunale competente, o qualora, per i motivi elencati al comma 1 dell'art. 2 venissero sostituite le figure del Responsabile Unico del Procedimento o dei suoi collaboratori, del progettista del D.L., del collaudatore ecc., si procederà alla liquidazione delle percentuali di incentivo per la parte eventualmente svolta fino al momento della sostituzione o della decisione di non portare a compimento l'intervento.
In tale caso la liquidazione al Responsabile Unico del procedimento ed alle figure professionali di supporto avverrà, relativamente alle quote spettanti di cui ai punti precedenti, con il seguente criterio:

Fase di progettazione
a) Progetto preliminare approvato: 10% della quota;
b) Progetto definitivo approvato: ulteriore 5% della quota;
c) Progetto esecutivo approvato: ulteriore 15% della quota;
Fase di affidamento
d) Pubblicazione bando: ulteriore 5% della quota;
e) Espletamento gara: ulteriore 5% della quota;
f) Aggiudicazione: ulteriore 5% della quota;
Fase di esecuzione:
g) Consegna: ulteriore 10% della quota;
h) Esecuzione lavori: ulteriore 20% della quota (da rapportare proporzionalmente all'effettivo avanzamento dei lavori attestato dal D.L.);
i) Ultimazione lavori: ulteriore 10% della quota;
Fase di collaudo:
j) Approvazione atti finali e rendicontazione: ulteriore 15% della quota;

4. Le liquidazioni relative alla direzione lavori avverranno sulla base degli stati d'avanzamento nella misura del 50% dell'importo relativo a tale incarico al superamento del 50% dei lavori, il saldo dopo l'approvazione del collaudo (o la regolare esecuzione) dell'opera.

La liquidazione degli incentivi di cui sopra verrà effettuata con determinazione del Dirigente del Settore Lavori Pubblici se non direttamente interessato e, in tale caso, con determinazione del Segretario Comunale sulla base di un rendiconto indicante il personale che ha svolto la progettazione e/o la direzione lavori o l'atto di pianificazione e le percentuali di partecipazione dello stesso, sottoscritta dal progettista o dal direttore lavori e dal Responsabile del Procedimento.

ART. 6 – ASSICURAZIONI

Ai sensi del comma 5 dell'art. 90 del D.Lgs. 163/2006, l'Amministrazione sosterrà l'intero costo della polizza assicurativa obbligatoria di cui ai artt. 111 e 112 del D.Lgs. 163/2006 a favore del progettista interno

incaricato e di chi svolge, nell'ambito dell'organico comunale, le attività di verifica e validazione dei progetti.

In virtù della Determinazione n° 10/2001 del 23.02.2001 dell'Autorità di Vigilanza sui Lavori Pubblici, l'Amministrazione provvederà inoltre a stipulare, a proprio carico, idonea polizza assicurativa a copertura dei rischi connessi alle funzioni di Responsabile Unico del Procedimento.
Il costo di tali polizze potrà eventualmente essere finanziato con le economie di cui al comma 3 dell'art. 1; i singoli incaricati, a propria cura e spese, dovranno poi avere la facoltà di estendere la validità di detta polizza alla colpa grave.

ART. 7 - NORME FINALI E TRANSITORIE

Per la liquidazione delle attività previste dalla norma e suscettibili di corresponsione dell'incentivo di cui all'articolo 62 del D.Lgs 163/2006 effettivamente svolte nel periodo precedente all'approvazione del presente Disciplinare, su segnalazione dei Responsabili del Procedimento, il Dirigente del Settore LL.PP. individuerà e proporrà al Segretario Comunale l'elenco delle attività e la misura degli incentivi in relazione alla data dello svolgimento delle singole mansioni (1% dal 30.06.1995), (1,5% dal 23.05.1999), (2% dal 01/01/2004), tendenzialmente in conformità ai criteri ed alle misure sopra fissate; il Segretario Comunale provvederà a programmare la copertura finanziaria per la liquidazione delle pregresse attività che non siano coperte dalle somme a disposizione nelle opere; nel caso di mancata copertura all'interno del quadro economico dell'opera, e di impossibilità a reperire le risorse, si potrà procedere a liquidazioni forfettarie, da concordarsi con gli interessati e previa accettazione degli stessi, in misura comunque non inferiore al 50% del corrispondente incentivo come determinato dal presente Disciplinare.

Il provvedimento è atto dovuto obbligatorio ed inderogabile ed afferisce ai doveri d'ufficio.

I progetti di che trattasi possono essere realizzati *intra* orario, in *straordinario* o in *plus orario*, secondo una corretta e preventiva pianificazione del lavoro, che individua l'oggetto, la procedura amministrativa, tecnica e contabile da osservare, nonché i soggetti, i dipendenti, i tecnici, i responsabili e i dirigenti del progetto speciale, precisando i soggetti abilitati alla esternazione degli atti decisori, con ogni effetto di legge, di contratto individuale e collettivo di lavoro.

ALLEGATO C

DISCIPLINARE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI AI LEGALI

Premesso che si applicano i principi di cui al R.D.L. 27/11/1933 n. 1578, i compensi relativi a seguito di sentenza favorevole all'Ente sono così ripartiti:

- 5% al fondo di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL 01/04/99;
- 45% ai legali dipendenti a tempo indeterminato che hanno patrocinato e vinto la causa;
- 50% all'Ente per le spese di Amministrazione.

Il provvedimento è atto dovuto obbligatorio ed inderogabile ed afferisce ai doveri d'ufficio.

ALLEGATO D

DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DELLE MAGGIORI ENTRATE OTTENUTE PER GLI EFFETTI DEL CONDONO EDILIZIO ED ALTRE ATTIVITA'.

Il 10% delle maggiori entrate per condono edilizio, relative ad un anno finanziario da contabilizzarsi rispetto ad un altro, dovute ad effetto di progetti speciali relativi allo smaltimento dell'arretrato del condono edilizio, e che risulta, per quanto attiene alle entrate di competenza dell'Amministrazione, accertate e riscosse in forma certa, confluisce per il 5% dello stesso nel fondo speciale di cui all'art. 15, c. 1, lett. k) del CCNL 01/04/99 ed il restante 95% sarà ripartito tra gli addetti alle attività del condono edilizio.

La ripartizione di cui al presente articolo avviene semestralmente, previa certificazione puntuale dei fatti amministrativi e contabili accertati e verificati, a cura del settore "Ragioneria, contabilità e finanze", previa determinazione del dirigente competente per materia, che vi provvede.

Il provvedimento è atto dovuto obbligatorio ed inderogabile ed afferisce ai doveri d'ufficio.

I progetti di che trattasi possono essere realizzati *intra* orario, in *straordinario* o in *plus orario*, secondo una corretta e preventiva pianificazione del lavoro, che individua l'oggetto e le quantità da condonare, la procedura amministrativa, tecnica e contabile da osservare, nonché i soggetti, i dipendenti, i tecnici e i responsabili e i dirigenti del progetto speciale, precisando i soggetti abilitati alla esternazione degli atti decisori, con ogni effetto di legge, di contratto individuale e collettivo di lavoro.

La ripartizione delle risorse entranti, di cui al presente articolo, nel rispetto della contestuale partizione generale, di cui all'art. 1 precedente, avviene in modo differenziato e a beneficio dei soggetti partecipanti al progetto con i punteggi seguenti:

- dipendenti di cat. B punti 25 (procapite)
- dipendenti di cat. B3 punti 30 (procapite)
- dipendenti di cat. C punti 80 (procapite)
- dipendenti di cat. D punti 85 (procapite)
- dipendenti di cat. D3 punti 90 (pro capite, da ricevere con la retribuzione di risultato se in posizione organizzativa)

La medesima procedura e metodologia si applica anche alle pratiche relative a: *Usi civici, Pareri ambientali, Risarcimento danno ambientale e quanto altro produca una maggiore entrata.*

ALLEGATO E

DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DEI MAGGIORI PROVENTI OTTENUTI ATTRAVERSO LE SPONSORIZZAZIONI

Allorché un Dirigente o Funzionario Responsabile di Settore o di Servizio, attiva, con soggetti terzi, contratti di sponsorizzazione a favore del Comune, del beneficio, che si trasferisce nella sfera giuridica ed economica patrimoniale del Comune stesso, possibile di valutazione monetaria corrente, si procede ad una partizione nel modo seguente:

- una quota pari al 5% dell'importo complessivo introitato dall'Ente viene destinato al fondo di cui all'art.15, c.1, lett. k) del CCNL 1.4.99;
- una quota pari al 60% dell'importo complessivo introitato resta a favore dell'Ente stesso;
- una quota pari al 35% dell'importo complessivo introitato dall'Ente sarà destinato a favore dei dipendenti del Settore o Servizio investiti di impegno attivo e produttivo per la sponsorizzazione stessa e ripartita nel modo seguente:
- 25% al dirigente del Settore o Servizio da erogarsi con la retribuzione di posizione e di risultato se spettante;
- 75% ai dipendenti del Settore o Servizio ed è così ripartito:
- dipendenti di cat. B punti 30 (procapite);
- dipendenti di cat. B3 punti 50 (procapite);
- dipendenti di cat. C punti 70 (pro capite);
- dipendenti di cat. D punti 80 (pro capite) (procapite, da ricevere con la retribuzione di risultato se in posizione organizzativa);
- dipendenti di cat. D3 punti 90 (procapite, da ricevere con la retribuzione di risultato se in posizione organizzativa).

Il provvedimento è atto dovuto obbligatorio ed inderogabile ed afferisce ai doveri d'ufficio.

I progetti di che trattasi possono essere realizzati *intra* orario, in *straordinario* o in *plus orario*, secondo una corretta e preventiva pianificazione del lavoro, che individua l'oggetto, la procedura amministrativa, tecnica e contabile da osservare, nonché i soggetti, i dipendenti, i tecnici e i responsabili e i dirigenti del progetto speciale, precisando i soggetti abilitati alla esternazione degli atti decisori, con ogni effetto di legge, di contratto individuale e collettivo di lavoro.

ALLEGATO F

DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DEI PROVENTI PER LE NOTIFICAZIONI A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI

Per ogni notificazione di atti richiesti a questo Ente da parte di altre Amministrazioni e/o Istituzioni, per la quale viene riconosciuto un rimborso economico, si concorda quanto segue:

- una quota pari al 5% del totale di detto rimborso introitato dall'Ente sarà accreditato tra le risorse variabili del fondo di cui all'art.15, c.1, lett. k) del CCNL 1/4/99;
- una quota pari al 75% dell'importo totale di detto rimborso sarà corrisposto ai messi notificatori;
- la restante quota del 20% verrà introitato dall'Ente.

Il conteggio delle risorse di cui sopra sarà effettuato semestralmente, ai sensi dell'art.10, c.3, della L. 265/99.