

COMUNE DI MANGONE– COSENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA D'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'. PERSONALE NON DIRIGENTE. Parte normativa ed economica ANNO 2016

L'anno 2016 il giorno 20 del mese di DICEMBRE, ORE 16,50 nella Sede Comunale di Mangone (Cs), convocata dal Presidente, si è riunita la Delegazione Trattante, per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli Istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

Parte Pubblica:

Presidente Dott.ssa Caterina Dodaro – Segretario comunale
Componente-Geom. Giovanni Berardi–Responsabile settore Tecnico

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

Sig. Sergio Canino-Delegato territoriale rappresentante FP CISL

Sig. Vincenzo Macchione - Delegato rappresentante UIL FPL

Sig.ra Teodora Gagliardi- Delegato territoriale rappresentante FP CGIL

Premesso

Che con deliberazione di Giunta Comunale n.67 del 09.11.2016 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica.

Che con la medesima deliberazione di Giunta Comunale n.67/2016 sono state impartite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.

Che nella riunione del 28.11.2016 la delegazione trattante ha raggiunto la preintesa sulla contrattazione decentrata anno 2016.

Visto il parere favorevole alla stipula del contratto decentrato espresso dal Revisori dei conti del Comune in data 09.12.2016.

Che con Deliberazione di Giunta comunale n.76 del 14.12.2016 2016 la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCD integrativo anno 2016.

Gli intervenuti con il presente verbale sottoscrivono definitivamente la preintesa sull'accordo decentrato firmato in data 28.11.2016, come appresso descritto.

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente – esclusi i dirigenti- del comune di Mangone, in servizio a tempo indeterminato e determinato.

Esso disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Il presente CCDI ha valenza per la parte economica per l'anno 2016, e per la parte normativa fino alla stipula del successivo.

Il presente CCDI per la parte normativa non modificata conferma quella dei precedenti CCDI vigenti.

Il presente C.C.D.I. si intende operativo e d efficace tra le parti quando risultino interamente espletate le procedure di cui all'art. 5 del C.C.N.L. 1.04.1999 e s.m.i., ivi comprese le nuove disposizioni di cui agli art. 40 e 40- bis del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, come modificato dal D.lgs. 27.10.2009 n. 150.

oooooooooooooooo

Art. 2 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
--

La parte sindacale prende atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività anno 2016 è stato regolarmente costituito dal responsabile del settore finanziario con determinazione n. 47/2016 con le risultanze di cui all'allegato A), e quantificato in € **17.828,00** (risorse fisse e variabili).

Sono presenti le seguenti risorse aventi carattere di eventualità e variabilità:

-Incentivi progettazione € 1.350,00

Le risorse di cui alla lett. k dell'art.15 CCNL 01.04.1999 saranno ripartite applicando le disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

Riparto fondo anno 2016

Fondo risorse decentrate stabili	€ 12.828,00
Fondo risorse decentrate variabili	€ 5.000,00
Totale fondo	€ 17.828,00

Dalle risorse decentrate stabili di cui sopra vanno detratti gli importi delle P.E.O. per € 7.971,00, nonché le quote di indennità di comparto a carico del fondo per € 3.428,00, e somme per reinquadramento VV.UU. per € 1.429,00 (come in allegato A).

Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2016 risultano, pertanto pari a € **5.000,00** come di seguito indicate con le relative destinazioni.

Art.3 UTILIZZO DELLE RISORSE

Indennità di Rischio

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità in base alle previsioni dell'art. 17 del CCDI triennio 2014/2016 sono i seguenti:

Operai (lsu contrattualizzati a 26 ore) n. 4 per € 286,00

Totale € 1.144,00

Indennità di Disagio

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità in base alle previsioni dell'art. 18 del CCDI triennio 2014/2016 sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Addetti front office (Lsu contrattualizzati a 26 ore)	n. 2	€ 286,00
Addetto alla vigilanza che assicura pronta disponibilità	n. 1	300,00
	Totale	€ 872,00

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett.f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.1.2004, e art. 20 CCDI triennio 2014/2016:

Descrizione della specifica responsabilità:	n. addetti	Somma prevista
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, Cat. C (a 12 ore)	n. 1	€ 750,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, Cat. C (tempo pieno)	n. 1	€ 1.350,00
	Totale	€ 2.100,00

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.1.2004, e art. 19 CCDI triennio 2014/2016:

Descrizione della specifica responsabilità:	n. addetti	Somma prevista
Ufficiale di stato civile, anagrafe (dal mese di giugno)	n. 1	€ 150,00
	Totale	€150,00

Utilizzo delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi-Performance artt. 13 e 24 CCDI 2014-2016.

Le somme destinate alla performance individuale ed organizzativa, rispettivamente al 50% per l'una e per l'altra, ammontano ad **€ 434,00**. La erogazione dei compensi sarà effettuata secondo quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione performance vigente nell'Ente, ed in base alle prescrizioni degli artt.13e 24 CCDI 2014-2016.

Le parti concordano che:

Gli **eventuali risparmi** verranno portati in aumento alle somme **finalizzati a compensare la performance organizzativa**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 4

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale .
2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
 - a) 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**;
 - il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999** per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla **categoria A** e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella **iniziale** delle categorie **B e C** accanto alla **valutazione delle prestazioni** ricorrono il criterio **dell'esperienza professionale acquisita** ed il criterio **dell'arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano **adeguatamente semplificati** in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla **2^a posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi **all'ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria **D** secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;

· **iniziativa personale** e **capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione** inerenti i **comportamenti professionali attesi** di cui al successivo art.5, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della **progressione economica alla posizione immediatamente successiva** della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione **un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente** la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) la **progressione economica è attribuita** ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.5.
- c) per stabilire **il punteggio di ciascun dipendente** in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata **la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente** a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio **per maternità**, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad **un numero di dipendenti pari al % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza** a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- d) nel caso in cui i dipendenti **aventi i requisiti** per partecipare alla selezione risultino nell'anno **in numero inferiore alla percentuale convenuta**, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;

- e) **l'effettiva attribuzione** della progressione orizzontale è, comunque, **subordinata** al raggiungimento di una **valutazione minima di 70/100** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con **più anzianità di servizio nella posizione economica**, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) le progressioni hanno decorrenza di norma dal **1° gennaio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.

Per l'anno 2016 le parti stabiliscono che le progressioni orizzontali potranno interessare il 65% del personale di ruolo.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo con riferimento all'anno 2016 sono destinate le seguenti risorse: € 300,00.

Solo per l'anno 2016 le progressioni avranno decorrenza dal 1^ dicembre 2016.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2016.

RIPARTIZIONE FONDO 2016
TIPO DI REMUNERAZIONE UNITA' IMPORTO

TIPO DI REMUNERAZIONE	UNITA'	IMPORTO
Indennità di rischio	N. 4	€1.144,00
Indennità di disagio	N. 3	€ 872,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, e s.m.i.)	N. 2	€ 2.100,00
Indennità per particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, e s.m.i.) -Ufficiale stato civile, anagrafe	N. 1	€ 150,00
Progressioni economiche orizzontali (dal 1^dicembre 2016)		€ 300,00
Produttività/Performance		€ 434,00
	Totale	€ 5.000,00

Art. 5
SCHEDE DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.

Peo1 – SCHEDA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A
(art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31.3.1999)

Dipendente:

matr.:

1) Esperienza acquisita

Min 0 – Max 40

a) anzianità di servizio nella stessa categoria punti per anno 3

Min 0
Max 40

2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali

Min 5 – Max 30

a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

Min 1
Max 6

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

Min 1
Max 6

c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Min 1
Max 6

d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori

Min 1
Max 6

e) rapporti con l'utenza

Min 1
Max 6

3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi

Min 2 – Max 10

a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite

Min 1
Max 7

b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione

Min 1
Max 3

4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)

Min 2 – Max 20

a) minimo

b) mediocre

c) buono

d) elevato

e) massimo

Barrare la relativa casella

2

4

8

14

20

TOTALE

Il Dipendente

Il Dirigente

Peo2 - SCHEDA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31.3.999)

Dipendente:

matr.:

1) Esperienza acquisita

Min 0 - Max 30

a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3

Min 0

b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2

Max30

2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali

Min 5 - Max 30

a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

Min 1
Max 6

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

Min 1
Max 6

c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Min 1
Max 6

d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori

Min 1
Max 6

e) rapporti con l'utenza

Min 1
Max 6

3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi

Min 2 - Max 20

a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite

Min 1
Max10

b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione

Min 1
Max10

4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)

Min 2 - Max 20

a) minimo

b) mediocre

c) buono

d) elevato

e) massimo

Barrare la relativa casella

2

4

8

14

20

TOTALE

Il Dipendente

Il Dirigente

Peo3 – SCHEDA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE		
Criteria per il passaggio alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, c. 2, lett. c, CCNL 31.3.99)		
Dipendente:	matr.:	
1) Esperienza acquisita	Min 0 – Max 24	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3	Min 0	
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2	Max24	
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	Min 6 – Max 36	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Min 1 Max 6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	Min 1 Max 6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Min 1 Max 6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	Min 1 Max 6	
e) rapporti con l'utenza	Min 1 Max 6	
f) capacità di autoaggiornamento	Min 1 Max 6	
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	Min 3 – Max 20	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	Min 1 Max10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	Min 1 Max 5	
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	Min 1 Max 5	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	Min 2 – Max 20	
a) minimo	Barrare la relativa casella	2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		
<i>Il Dipendente</i>	<i>Il Dirigente</i>	

Peo4 – SCHEDA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31.3.1999)

Dipendente:

matr.:

1) Esperienza acquisita	Min 0 – Max 18	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3	Min 0	
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2	Max 18	
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	Min 6 – Max 36	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Min 1 Max 6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	Min 1 Max 6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Min 1 Max 6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	Min 1 Max 6	
e) rapporti con l'utenza	Min 1 Max 6	
f) capacità di autoaggiornamento	Min 1 Max 6	
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	Min 3 – Max 26	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	Min 1 Max 10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	Min 1 Max 8	
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	Min 1 Max 8	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	Min 2 – Max 20	
a) minimo	Barrare la relativa casella	2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
TOTALE		
<i>Il Dipendente</i>	<i>Il Dirigente</i>	

Letto, confermato e sottoscritto,

Parte pubblica

Fto Presidente Dott.ssa Caterina Dodaro

Fto Componente-Geom. Giovanni Berardi–Responsabile settore Tecnico

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

Fto Sig. Sergio Canino -Delegato territoriale rappresentante FP CISL

Fto Sig. Vincenzo Macchione - Delegato rappresentante UIL FPL

Fto Sig.ra Teodora Gagliardi- Delegato territoriale rappresentante FP CGIL

COMUNE DI MANGONE

VERIFICA DELLA CONSISTENZA DEL FONDO EFICIENZA E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PARTENDO
DALLA SUA COSTITUZIONE INIZIALE - ANNO 2016

Risorse stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 (Collegamento al CCNL 1° aprile 1999 e 5 ottobre 2001) e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006 e con il CCNL 11 aprile 2008

FONTE	Descrizione origine risorse	IMPORTO
art. 31 - c 2 (CCNL 02 - 05)	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003	€ 17.967,00
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004		
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 1	Importo pari al 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza	€ 2.153,00
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 2	Ulteriore importo pari al 0,50 monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spese < 39% e.c.	€ 1.258,00
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 7	Ulteriore importo pari al 0,20 monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spese < 39% e.c.	€ 1.815,00
Altre Risorse Fisse con carattere di Certezza e Stabilità		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 1	Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con	€ 1.292,00
Totale Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Fondo Unico		€ 24.485,00
RISORSE VARIABILI		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (Art. 92 CC. 5-6 D.Lgs. 163/06)		€ 1.350,00
SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE		€ -
Totale Risorse variabili Fondo Unico		€ 1.350,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO ANNO 2016 EX CCNL		€ 25.835,00
RISORSE NON UTILIZZABILI ex art. 32 comma 2 del CCNL 22.01.2004		€ -
RIDUZIONE FONDO Ex art. 9 comma 2/bis del D.L. 78/2010 convertito		€ 8.007,00
FONDO ANNO 2016 RIDOTTO		€ 17.828,00
Il Responsabile del Servizio		
f.to Dott. Nuccio Nicoletti		

COMUNE DI MANGONE

SOMME FISSE PRESENTI SUI CAPITOLI DEL PERSONALE

P.E.O.	€	7.971,00
--------	---	----------

INDENNITA' DI COMPARTO	€	3.428,00
------------------------	---	----------

REINQUADRAMENTO (VV. UU.)	€	1.429,00
---------------------------	---	----------

TOTALE	€	12.828,00
--------	---	------------------

€
12.828,00

SOMME PRODUTTIVITA' 2015	€	2.750,00
--------------------------	---	-----------------

€
5.000,00

SOMME PERFORMANCE 2015	€	2.250,00
------------------------	---	-----------------

TOTALE FONDO 2016

€
17.828,00

FTO II Responsabile del Servizio
Nuccio Nicoletti

ACCORDO INTEGRATIVO ALLEGATO ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2016 SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, in data 20.12.2016, in continuazione di seduta

Parte pubblica

Presidente Dott.ssa Caterina Dodaro
Componente-Geom. Giovanni Berardi-Responsabile settore Tecnico

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali
Sig. Sergio Canino-Delegato territoriale rappresentante FP CISL
Sig. Vincenzo Macchione - Delegato rappresentante UIL FPL
Sig.ra Teodora Gagliardi- Delegato territoriale rappresentante FP CGIL

Richiamata l'Ipotesi di contratto integrativo decentrato siglata in data 28.11.2016;

Sottoscrivono il seguente

ACCORDO RELATIVO AGLI INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

PREMESSA

Con il presente accordo le parti si propongono di definire le modalità e i criteri generali di ripartizione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art.113, comma 2° e seguenti del D.Lgs.50/2016;

Articolo 1

COSTITUZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL FONDO EX ART. 113, c. 2, D.LGS. 50/2016 RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE

1. Il fondo di cui all'articolo 113, comma 2 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, è costituito ed alimentato da una somma pari al **2%** complessivo dell'importo posto a base di gara di **ciascuna** opera o lavoro, nonché di ciascun servizio e fornitura.
2. **L'80%** (ottanta per cento) del fondo come sopra computato, (pari **all'1,60%** dell'importo posto a base di gara) costituisce fondo incentivante ed è ripartito tra il personale dipendente direttamente coinvolto con le modalità specificate nel presente regolamento.
3. **Il 20%** (venti per cento) del fondo come sopra computato, (pari **all'0,40%** dell'importo posto a base di gara) costituisce fondo per l'innovazione ed è destinato esclusivamente ai fini di cui all'art. 113, comma 4, del D.Lgs. n. 50/2016 così come riportati al successivo articolo 2.
4. Gli importi corrispondenti alle percentuali applicate sulle somme a base d'asta saranno inseriti nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro, del servizio o della fornitura. In sede di approvazione del progetto esecutivo del lavoro, o del progetto/programma attuativo del servizio o della fornitura, si provvede a calcolare l'ammontare esatto del compenso da riconoscere al personale coinvolto.

3. Relativamente ai criteri di ripartizione del fondo di cui al precedente comma 2, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno di norma attribuiti ai componenti del gruppo di lavoro sulla base delle seguenti percentuali:

PER LAVORI ED OPERE			
1. ATTIVITA' GENERALE	2. Quota	3. ATTIVITA' SPECIFICA	4. % rel.
PIANIFICAZIONE	13	Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla pianificazione	8
		Redazione Programma Triennale Lavori Pubblici	5
VERIFICA PROGETTI	11	Attività di verifica progetto	7
		Validazione del progetto	4
FASE DI GARA	8	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di gara	8
FASE ESECUTIVA	28	Direzione Lavori (Direzione Operativa e Ispettori di cantiere)	20
		Collaudo Statico	4
		Collaudo amministrativo/Certificato regolare esecuzione	4
RUP e SUOI COLLABORATORI	40	RUP e suoi Supporti (Espropri, Supporti tecnici e amm.vi)	40
Totali	100		100

PER SERVIZI E FORNITURA			
1. ATTIVITA' GENERALE	2. Quota	3. ATTIVITA' SPECIFICA	4. % rel.
PIANIFICAZIONE	10	Analisi dei fabbisogni con relativi atti e redazione Programma Biennale Servizi e Forniture	10
FASE DI GARA	20	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)	20
FASE ESECUTIVA	30	Direzione Esecuzione del Contratto (DEC)	25
		Verifica di conformità	5
RESPONSABILE UNICO PROCEDIMENTO	40	RUP e suoi supporti (Tecnici ed amm.vi)	40
Totali	100		100

4. I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica (di cui alla colonna 3), la responsabilità diretta e personale del procedimento, sub-procedimento o attività.
5. Dall'incentivo è escluso il personale con qualifica dirigenziale.

6. I collaboratori tecnici od amministrativi sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica (di cui alla colonna 3), pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale (firma di provvedimenti ecc.) svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano l'attività stessa.
7. Di norma ai collaboratori tecnici od amministrativi del RUP del DL e del DEC viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari al **30%** della corrispondente aliquota. La restante quota (del 70%) viene riconosciuta ad responsabile dell'attività specifica. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività.
8. L'aliquota di cui al precedente comma destinata ai collaboratori può essere motivatamente ridotta od incrementata da parte del RUP, sentito il responsabile dell'attività, sulla base della natura, dell'intensità e della partecipazione attiva del/i collaboratore/i. Anche in questo caso il responsabile dell'attività sarà destinatario della parte residua prevista per l'attività (di cui alla colonna 3) detratta della quota assegnata ai collaboratori.
9. Appartengono alla categoria dei collaboratori del D.L. i Direttori Operativi e gli Ispettori di Cantiere. Appartengono alla categoria dei collaboratori del RUP i supporti per le attività espropriative, le comunicazioni all'ANAC, i collaboratori amministrativi ecc.
10. Qualora, per la particolare natura del progetto, si renda necessario attivare una specialistica collaborazione esterna (ove ammesso), il compenso per la prestazione resa dal collaboratore esterno, determina la corrispondente esclusione del compenso al personale interno.
11. **Ai sensi dell'art. 113, comma 3, del D.Lgs. n. 50/2016, le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al presente articolo destinandole prioritariamente al fondo di cui all'art. 2..**
12. Ai sensi dell'art. 113, comma 5, del D.Lgs. n. 50/2016, per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, di norma pari a quanto previsto al precedente comma 3 per lo svolgimento della Fase di Gara.
13. In casi di affidamento dell'appalto particolarmente complessi, alla centrale unica di committenza potrà essere motivatamente riconosciuta, su richiesta della centrale di committenza, e valutazione del RUP una quota parte sino ad un massimo che non potrà comunque superare un quarto dell'incentivo previsto dal comma 1 del presente articolo ($25\% * 2\% = 0,5\%$ dell'importo posto a base di gara).
14. Le ipotesi di cui al precedente comma vengono identificate come segue (n.b. gli incrementi sono cumulabili):
 - a. Offerta economicamente più vantaggiosa (incremento max + 20%)
 - b. Affidamento di appalti in PPP (Partneriato pubblico/privato) (incremento max + 20%)
 - c. Concordi di idee e di progettazione (incremento max + 20%)
 - d. Dialogo competitivo e procedura competitiva con negoziazione (incremento max + 20%)

15. Nel caso disciplinato dal precedente comma la ripartizione della quota di incentivo per le altre attività incentivate verrà calcolata sulla differenza tra la quota calcolata ai sensi del comma 2 e la quota riconosciuta alla centrale di committenza. In tale ipotesi l'entità dell'incentivo residuo, così calcolato, verrà ripartito proporzionalmente tra le altre attività.

Articolo 2

FONDO PER L'INNOVAZIONE

1. Il **20 per cento** delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 1 del presente regolamento, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
2. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori;
3. Il fondo per l'innovazione come sopra determinato viene computato su tutte le forme incentivanti computate a norma del presente regolamento, viene assegnato ad apposito capitolo di bilancio ed è assoggettato ad un vincolo di destinazione in rapporto a quanto previsto dalla legge e dal presente regolamento.
3. Nella determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse di cui al presente articolo avranno la priorità le esigenze di innovazione dei settori tecnici del Comune.
4. Il dirigente competente per la pianificazione annuale e l'utilizzo delle risorse di cui al presente articolo è il dirigente/funzionario apicale dell'Ufficio Tecnico;

Il presente accordo costituisce premessa all'adozione di specifico regolamento, che l'Ente adotterà in seguito alla sua sottoscrizione definitiva;

Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di norme e di contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto,

Parte pubblica

Fto Presidente Dott.ssa Caterina Dodaro

Fto Componente-Geom. Giovanni Berardi-Responsabile settore Tecnico

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

Fto Sig. Sergio Canino -Delegato territoriale rappresentante FP CISL

Fto Sig. Vincenzo Macchione - Delegato rappresentante UIL FPL

Fto Sig.ra Teodora Gagliardi- Delegato territoriale rappresentante FP CGIL