



**COMUNE di ALAGNA**  
**Provincia di Pavia**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA**  
**PER IL TRIENNIO 2017 – 2019**

In data 11/12/2017 alle ore 9,00, presso la sede municipale del Comune di Alagna, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona:
  - Porta Dr.ssa Maria Lucia                      Segretario Comunale – Presidente
  - Scevola Dott. Fabio                              Delegazione Trattante di parte pubblica
  - Petullo Arch. Antonio                          Delegazione Trattante di parte pubblica
  - Noè Rag. Stefania                                Delegazione Trattante di parte pubblica
  - Viola Dott. Carlo Andrea                        Delegazione Trattante di parte pubblica
  
- le seguenti OO.SS.:
  - Cassinari Antonio                                CISL FPS
  
- le RSU del Comune di Alagna.
  - Volpi Angelo                                      R.S.U. CISL

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* per il personale non dirigente per il triennio 2017-2019, la cui ipotesi definitiva ha ottenuto il parere favorevole dell'Organo di Revisione Economico Finanziaria del Comune, espresso in data 18.11.2017.

## **INDICE**

<i>Premessa: Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 3 - Materie oggetto di contrattazione decentrata</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 4 - Quantificazione delle risorse</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 5 - Criteri per la ripartizione, destinazione delle risorse finanziarie e monitoraggio performance</i>	<i>pag. 8</i>
<i>Art. 6 - Criteri per l'indennità di specifiche responsabilità</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Art. 7 - Criteri per l'indennità di particolari responsabilità</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Art. 8 - Criteri per le progressioni economiche</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 14 - Criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 15 - Modalità e criteri di ripartizione del Fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 16 - Norma transitoria</i>	<i>pag. 15</i>
<i>Allegati</i>	<i>pag. 17</i>

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA  
PER IL TRIENNIO 2017 – 2019**

***Premessa:***

***Quadro normativo e contrattuale***

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

- D.Lgs. n. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*" (e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- D.Lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" (e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare artt. 16, 23 e 31;

- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*, adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31/1/2011, per l'adozione del *sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Alagna*;

- Legge 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- D.Lgs. 25.5.2017n. 74, recante "*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015*", riguarda più in particolare la valutazione della performance dei lavoratori pubblici;

- D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, apporta "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

#### **Art. 1**

#### ***Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria***

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, - con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1/1/2017;
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.
4. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

#### **Art. 2**

#### ***Verifiche dell'attuazione del contratto***

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

#### **Art. 3**

#### ***Materie oggetto di contrattazione decentrata***

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
  - criteri per la ripartizione, destinazione delle risorse finanziarie e monitoraggio performance;
  - criteri per l'indennità di specifiche responsabilità;
  - criteri per l'indennità di particolari responsabilità;
  - criteri per le progressioni economiche orizzontali;
  - criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori;
  - criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio;
  - criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno;
  - criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità;
  - criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge.*(art. 43, commi 2 e 3, Legge n. 449/1997 e art. 4, comma 4, lett. c, CCNL 5/10/2001 che sostituisce l'art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1/4/1999).*

#### **Art. 4**

#### ***Quantificazione delle risorse***

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri

previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

2. Nel triennio di riferimento (2017/2019), la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi 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) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

5. A decorrere dal 1° gennaio le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, ovvero l'importo della decurtazione da operare a decorrere dall'anno 2015 coinciderà con le riduzioni effettuate per l'anno 2014 (circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 del 8/05/2015, ad oggetto “*Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013.*”).

Sono essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:

- Prima condizione: ***più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi.***

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli Enti possono “investire sull'organizzazione”.

Come in ogni investimento, deve esserci un “ritorno” delle risorse investite. Nel caso specifico, questo “ritorno dell'investimento” è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di (“per incentivare” un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).

Prima di pensare a incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'Ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

- Seconda condizione: ***non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.***

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto.

Non basta dire, ad esempio, che l'Ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

- Terza condizione: ***risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.***

Per poter dire – a consuntivo – che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo.

Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato

- Quarta condizione: ***risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.***

Non tutti i risultati dell'Ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5.

Devono essere anzitutto risultati, importanti, ad alta visibilità esterna o interna.

L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza.

Il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento.

Devono cioè essere risultati che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di situazioni innovative. Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.

- Quinta condizione: ***risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.***

La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).

È necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive.

È ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo.

- Sesta condizione: ***risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.***

È evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

Altresì, l'ARAN, con nota prot. n. 19932 del 18/06/2015, in risposta ad un quesito formulato da un Comune, ha espresso un parere in cui sono declinate le corrette modalità di individuazione delle risorse aggiuntive variabili in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 e così meglio sintetizzate:

- Possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa di personale, sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- L'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati dall'Ente nel piano della performance o in analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
- Le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente, sulla base della decisione assunta dall'organo amministrativo di vertice competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- Le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente;
- Le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi, in mancanza di requisiti legittimanti;

Quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente.

- Le risorse derivate dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento" non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile.

**Art. 5**  
***Criteria per la ripartizione, destinazione delle risorse finanziarie  
e monitoraggio performance***

**1. Il ciclo di gestione della performance** di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 (e successive modificazioni ed integrazioni) prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**2.** Nello specifico, il *Comune di Alagna* sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente *ciclo di gestione della performance*:

a) *definizione e assegnazione degli obiettivi*, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 (e ss.mm.ii.), attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), approvato dall'Organo Esecutivo sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale (Bilancio di Previsione, Documento Unico di Programmazione, Programmazione Triennale delle Opere Pubbliche);

b) *identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi* in due specifiche modalità:  
- Documento Unico di Programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;  
- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.): assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi per la piena operatività gestionale;

c) *monitoraggio in corso di esercizio* attraverso i seguenti momenti specifici:  
- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei Servizi di concerto con il competente Organo Esecutivo;  
- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) *misurazione e valutazione della performance*:

- **organizzativa:**

attraverso il controllo di gestione effettuato da parte del *Nucleo di Valutazione*, di norma entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, mediante compilazione da parte dello stesso di apposito prospetto allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011;

- **individuale:**

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante attribuzione del valore delle posizioni organizzative;
- riferita ai dipendenti tramite attribuzione di *budget aggiuntivi* per realizzazione obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999;

- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi durante le fasi di svolgimento dei piani;

e) *utilizzo dei sistemi premianti:*

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante valutazione finale degli obiettivi assegnati, del comportamento organizzativo e della propositività;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante valutazione dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione professionale resa, dell'impegno profuso e dell'esperienza acquisita (sulla base dei criteri di valutazione contenuti nelle schede allegate alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011).

f) *Rendicontazione dei risultati:*

L'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'Ente.

**3.** Ogni fase del Ciclo di gestione della Performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

#### **Art. 6**

##### ***Criteri per l'indennità di specifiche responsabilità***

L'art. 36, comma 2, lett. i) del CCNL 22/1/2004 prevede la possibilità di compensare le *specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D* attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

La predetta indennità non è cumulabile con altre *indennità di responsabilità*.

#### **Art. 7**

##### ***Criteri per l'indennità di particolari responsabilità***

La “*responsabilità di servizio*” sarà automaticamente ricollegata alla figura di una posizione di responsabilità individuata in un servizio previsto nella dotazione organica.

I Responsabili dei Servizi possono nominare un *Responsabile di Procedimento*, la cui nomina ha durata annuale ed è rinnovabile.

Il compenso è stabilito in € 2.500,00.

### **Art. 8** ***Criteri per le progressioni economiche***

Le valutazioni dei dipendenti relative all'anno di competenza verranno effettuate a gennaio dell'anno successivo e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno stesso.

Ai sensi del CCNL del 11/4/2008 *quadriennio 2006-2009 – biennio 2006-2007* – art. 9, comma 1, *Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria*, ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo all'assunzione.

Per le valutazioni si utilizzeranno i criteri stabiliti nel precedente CCDI 2009.

Le parti convengono che le progressioni economiche orizzontali conseguite in corso d'anno si effettueranno con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

### **Art. 9** ***Criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio***

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva presenza lavorativa, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL dell'1/4/1999), che viene concordata in tale ammontare nella presente contrattazione.

L'indennità di disagio può collegarsi anche a particolari condizioni e modalità temporali della prestazione lavorativa. Si ritiene, tuttavia, che non possa prevedersi l'erogazione di tale compenso nel caso in cui ai lavoratori si applichino già altri istituti contrattuali destinati a remunerare comunque il disagio connesso al tempo della prestazione, come nel caso dell'indennità di turno, di cui all'art. 22 del CCNL del 14/9/2000 o dei compensi per lavoro festivo o notturno o notturno - festivo, ai sensi dell'art. 24 del medesimo CCNL del 14/9/2000.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Il Personale individuato che rientra nelle casistiche suindicate sono gli operatori esterni

con mansioni di manutenzione viabilità (ordinaria e straordinaria per segnalazione cantieri, manifestazioni, sgombero neve, condizioni atmosferiche che comportino rischio per la circolazione stradale quali ghiaccio e nebbia), manutenzione verde pubblico.

#### **Art. 10**

##### ***Criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori***

È corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, con una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, che possono variare da un minimo di € 0,51 a un massimo di € 1,55 di cui all'art. 36 del C.C.N.L. 14/9/2000.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio valori.

Le indennità individuali da attribuire vengono fissate in € 1,55 giornaliere.

#### **Art. 11**

##### ***Criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio***

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante

l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Il Personale individuato che rientra nelle casistiche suindicate sono:

- gli autisti scuolabus;
- gli operai con mansioni di seppellitore, viabilità, piattaforma ecologica, operatori ecologici.

#### **Art. 12**

##### ***Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno***

È riconosciuta l'indennità di turno al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/9/2000, laddove se ne ravvisasse la necessità.

#### **Art. 13**

##### ***Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità***

È riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL 14/9/2000, laddove se ne ravvisasse la necessità.

#### **Art. 14**

##### ***Criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge***

*art. 43, commi 2 e 3, Legge n. 449/1997*

*art. 4, comma 4, lett. c, CCNL 5/10/2001 che sostituisce l'art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1/4/1999*

Tale normativa si riferisce a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse destinate a tale forma incentivante viene determinata in sede di costituzione del Fondo Risorse, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente.

L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per la premialità individuale.

#### **Art. 15**

##### ***Modalità e criteri di ripartizione del Fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche***

*art. 113, comma 2, D.Lgs. 18.4.2016 n. 50*

L'art. 113 del D.Lgs. 18.4.2016 n. 50 ("Codice dei contratti pubblici"), in vigore dal 20.4.2016, ha abrogato la disciplina degli incentivi alla progettazione contenuta nell'art. 93 del D.Lgs.

12.4.2006 n. 163, introducendo una nuova disciplina in tema di riparto del fondo per l'incentivazione delle "funzioni tecniche".

Il CCDI integrativo disciplina i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art.113, comma 2° e seguenti del D.Lgs. 50/2016, quale premessa all'adozione di specifico Regolamento che l'Ente adotterà con apposita deliberazione dell'Organo Esecutivo (rinviando, per quanto non previsto dal presente CCDI, alle disposizioni di norme e di contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti), per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti a cura del personale interno.

Il fondo delle risorse finanziarie è ripartito tra il Responsabile Unico del Procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico-amministrativo/certificato fine lavori ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto/servizio nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti, nonché tra i collaboratori tecnici e amministrativi.

Le parti convengono sui seguenti criteri fondamentali:

- a) rispetto ed attuazione delle disposizioni previste e riferite al D.Lgs. n. 50/2016;
- b) valorizzazione delle professionalità interne all'Amministrazione Comunale con crescita professionale dei soggetti coinvolti;
- c) ottimizzazione di risparmio economico da parte dell'Ente conseguente all'affidamento di incarichi a soggetti interni (2 %) che se svolti/affidati a professionisti esterni costituirebbero costi più elevati a carico del Comune;
- d) abbreviazione dei tempi di individuazione dei soggetti incaricati per lo svolgimento delle attività necessarie per la programmazione/realizzazione dell'opera pubblica rispetto ai tempi necessari per l'individuazione e procedure di incarico a professionisti esterni;
- e) ripartizione degli incentivi sulla base delle responsabilità/professionalità assunte dalle diverse figure coinvolte;
- f) ampio coinvolgimento delle diverse figure professionali interessate dai processi di programmazione e attuazione delle OO.PP.

A valere direttamente sugli stanziamenti di cui al comma 1 dell'articolo 113 comma 1 del D.Lgs. n. 50/2016 nel Bilancio di previsione del Comune è costituito apposito fondo interno di risorse finanziarie non superiore al 2 % (due %) dell'importo dei lavori, posti a base di gara.

La percentuale massima stabilita è graduata in ragione dell'entità dell'opera o lavoro, o servizio e della complessità degli stessi, a partire da una percentuale non inferiore al 1%.

L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, con le modalità e i criteri stabiliti dal presente accordo tra il Responsabile Unico del Procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni sopra individuate.

Il restante venti per cento delle risorse finanziarie del fondo, 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. Parte delle risorse possono essere utilizzate per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento.

Il fondo calcolato nella misura del 2 per cento dell'importo a base di gara dell'opera o lavoro, servizio, fornitura si intende al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota degli oneri accessori a carico del Comune.

Il fondo incentivante non è soggetto ad alcuna rettifica, qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi o in sede di esecuzione si verificano aumenti o diminuzioni dei lavori e/o ritardi non dovuti alla sorveglianza/direzione dei lavori.

La quota di fondo, destinata all'incentivo, viene ripartita per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con provvedimento del Responsabile del Servizio Territorio, e destinata al personale coinvolto secondo parametri che tengano conto delle specifiche funzioni e competenze attribuite a ciascuno, utilizzando altresì come coefficiente di ripartizione la scheda di valutazione individuale dell'anno di riferimento.

Sono individuate le seguenti funzioni/competenze:

- 1) programmazione della spesa per investimenti,
- 2) verifica progetti,
- 3) controllo delle procedure di bando/invito ed esecuzione dei contratti,
- 4) direzione lavori e contabilità lavoro ovvero direzione dell'esecuzione del servizio,
- 5) collaudo tecnico/amministrativo o certificato regolare esecuzione ovvero verifica di conformità.

Nel Regolamento da approvare da parte dell'Organo Esecutivo del Comune saranno individuati pesi diversi per l'attribuzione dell'incentivo in proporzione alle competenze richieste a ciascuna figura professionale

Il fondo incentivante è calcolato per ogni prestazione o fase svolta dal personale interno.

Nel caso in cui un soggetto abbia eseguito più attività fra quelle sopra elencate le percentuali di ripartizione, sono cumulate tra di loro.

Qualora, dopo l'affidamento dell'incarico alcune funzioni, o parti, siano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo sarà ridefinito in base a quanto realmente curato dal personale dell'Ente.

Le penali da applicare ai soggetti incaricati sono stabilite in misura compresa tra lo 0,5 per mille e l'1 per mille del corrispettivo spettante ai dipendenti, e, comunque, complessivamente non superiore al 10 per cento, da valutare a cura del Responsabile del Servizio Territorio in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo e/o all'incremento dei costi derivanti da scelte non preventivamente approvate.

Le penali si applicano agli importi relativi alle singole fasi che hanno causato ritardo e non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo non sia collegabile alle attività del personale.

## **Art. 16** ***Norma transitoria***

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo economico in materia con effetti dall'esercizio 2017. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2017. Si manda il presente contratto collettivo decentrato integrativo al Revisore dei Conti del Comune per la certificazione di conformità ai sensi di Legge.

Alagna, lì 11/12/2017

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):

Porta Dr.ssa Maria Lucia	Segretario Comunale – Presidente
Scevola Dott. Fabio	Delegazione Trattante di parte pubblica
Petullo Arch. Antonio	Delegazione Trattante di parte pubblica
Noè Dr.ssa Stefania	Delegazione Trattante di parte pubblica
Viola Dott. Carlo	Delegazione Trattante di parte pubblica

Le RSU del Comune di Alagna:

Volpi Angelo

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

Cassinari Antonio	CISL FPS
-------------------	----------