

COMUNE DI CANOSSA

Provincia di Reggio Emilia

CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNALE

SOTTOSCRITTO IL 27 dicembre 2019

**COMUNE DI CANOSSA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**TRIENNALE**

A seguito della certificazione del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e dell'autorizzazione della Giunta Comunale (deliberazione n. 131 del 24.12.2019 alla sottoscrizione del contratto sulla base del testo di preintesa del giorno 20.12.2019 oggi ventisette del mese di dicembre anno 2019 presso la sede municipale di Canossa, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti costituite a norma del CCNL 21/05/2018 così composte:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Laura Rustichelli - Presidente Laura Rustichelli

Mauro Rossi Mauro Rossi

DELEGAZIONE SINDACALE – OO.SS. e RSU

Carolina Cagossi . FP CGIL Carolina Cagossi

Rakel Vignali – CISL FP Rakel Vignali

RSU

Cristian Albertini – FP CGIL Cristian Albertini

Fabrizio Filippi – UIL FPL Fabrizio Filippi

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi del Contratto integrativo decentrato triennale 2019-2021, composto da n. 19 pagine.

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

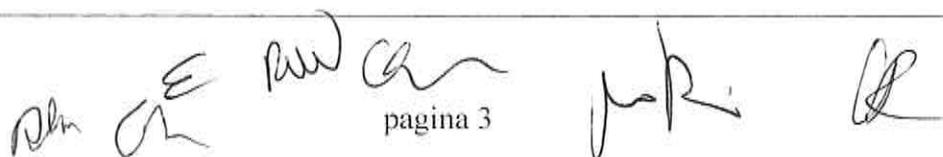
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo diversa specificazione.
3. È fatta salva la possibilità di determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

**Art. 2 – Definizioni**

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
  - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
  - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
  - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
  - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
  - e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
  - f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
  - g) per "Regolamento" il regolamento di organizzazione degli uffici e servizi e i correlati manuali di valutazione vigenti;

**Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto  
[Art. 4 CCNL 22/01/2004]**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata o PEC. 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.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni 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.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



**Art. 4 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali –  
[Art. 5 CCNQ 19/09/2002]**

1. Le parti approvano l'allegato protocollo d'intesa (allegato B) per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero ai sensi dell'articolo 5 dell'accordo collettivo nazionale quadro del 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, come integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016.

**ART. - 5 -OBIETTIVI E STRUMENTI – art 3 CCNL FF.LL. 21/05/18**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è ispirato ai principi di cui all'art 3 CCNL FF.LL. 21/05/18 pertanto finalizzato ad una partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt.4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna a fornire, a richiesta agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art.4 del Titolo II CCNL tutti i documenti utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione, e tutti i documenti inerenti l'attività sindacale.

3. Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; La convocazione è comunicata via e-mail e via pec agli indirizzi di posta elettronica come disciplinato all'art.4 comma 2 Titolo II CCNL

4. Redazione verbale della riunione: per ogni riunione sarà redatto su richiesta di una delle parti un processo verbale sintetico sottoscritto dai partecipanti e consegnato anche via mail alle delegazioni

**TITOLO II  
RISORSE DECENTRATE**

**Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate**

1. La determinazione annuale delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono per l'esame e la quantificazione e della destinazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio.

3. Le risorse annualmente destinate al fondo risorse decentrate sono di norma interamente utilizzate nell'anno di riferimento, fatta salva la natura delle fonti e quelle aventi destinazione specifica o vincolata.

4. Eventuali economie di parte stabile confluiranno nel fondo dell'anno successivo.

  
 pagina 4

CCDI TRIENNALE

**Art. 7 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la performance ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione approvato dall'ente nonché la specifica e compiuta disciplina contenuta in specifico regolamento;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;
- d) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

**Art. 8 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi, qualora partecipino a specifici progetti di "performance" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art.67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

3. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto delle disposizioni vigenti

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures, with the middle one being the largest and most prominent. The text 'pagina 5' is printed below the signatures.

**Art.9 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

**Art. 10 – Personale comandato o distaccato**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

**Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili di cui all'art.67, comma 1 CCNL 21/05/2018 e precisamente:

- progressioni economiche;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/09/2000 e all'art.6 CCNL 05/10/2001;
- indennità ex 8<sup>a</sup> qualifiche.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui all'art.68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, fermo restando che eventuali nuove progressioni economiche dovranno essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.

3. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili per incentivare la performance individuale e organizzativa sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza tra compensi di performance e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
  - b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti.

4. Secondo quanto previsto nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi (non appiattimento retributivo);
- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni


  
 E W R  
 pagina 6  
 J R G

## CCDI TRIENNALE

istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

5. La disciplina dei principi generali e del funzionamento del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Canossa è prevista dal vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

6. A questa voce sono assegnate le somme volte ad incentivare la performance individuale ed organizzativa finalizzata al miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati all'impegno ed al merito individuale e/o di gruppo, in modo selettivo. Tali risorse devono produrre degli effettivi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza, economicità e qualità dei servizi, anche in riferimento a quelli rivolti all'utenza e devono favorire l'adozione di un sistema premiante selettivo e motivante per tutta la struttura e finalizzato alla crescita della professionalità dei dipendenti ed alla valorizzazione del merito di ciascuno.

7. I criteri di gestione delle risorse economiche destinate alla performance e miglioramento dei servizi hanno assunto, come priorità condivise, il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggior coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali.

8. Per quanto attiene modalità di attribuzione degli obiettivi, criteri di valutazione, tempistica e quant'altro connesso al ciclo di gestione della performance, si rimanda integralmente al contenuto del richiamato regolamento.

9. Al fine suddividere il "premio di performance" complessivo tra i Settori/Servizi rilevanti dell'ente e garantire una opportuna differenziazione tra le categorie giuridiche per l'erogazione dello stesso, le operazioni da effettuare sono le seguenti:

- a) destinazione della quota di risorse alle finalità in parola, da definirsi in sede di contrattazione annuale delle risorse decentrate;
- b) suddivisione, della precitata quota complessiva, in singoli fondi assegnati a ciascun Responsabile APO esclusivamente in proporzione al numero dei dipendenti diretti e coordinati ed in base ad apposita scala parametrica seguente:

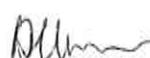
<b>Categori a</b>	<b>A</b>
<b>Valore</b>	<b>100</b>

<b>Categoria</b>	<b>B</b>
<b>Valore</b>	<b>110</b>

<b>Categori a</b>	<b>C</b>
<b>Valore</b>	<b>134</b>

<b>Categori a</b>	<b>D</b>
<b>Valore</b>	<b>154</b>

La parametrizzazione è valorizzata in misura integrale (100%) per i dipendenti in regime full-time. Per i dipendenti con rapporto di lavoro part time o, in caso di trasformazione in corso d'anno da tempo pieno a tempo parziale o viceversa o di rapporti già a tempo parziale, è previsto l'adeguamento, in aumento o in riduzione ed in misura proporzionale, del parametro.

     
pagina 7

## CCDI TRIENNALE

Tale riduzione è prevista anche nel caso di assenza dal lavoro per **aspettativa senza assegni** con deduzione del valore calcolata in base ai giorni di assenza.

c) attribuzione degli obiettivi come da regolamento SMIVAP,

d) al termine del processo di valutazione il Responsabile APO procede all'attribuzione del punteggio (espresso in centesimi) conseguito dal dipendente al fine di indicizzare il valore teorico massimo del premio individuale ai risultati effettivamente conseguiti dal lavoratore.

### **Art.12 – Differenziazione del premio individuale**

.1 La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva sulla base del sistema di valutazione.

.2 In fase di contrattazione della parte economica, annualmente si individua la quota massima dei beneficiari della maggiorazione di cui al punto 1) determinata ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL.

### **Art. 13 – Principi generali in materia di indennità**

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, disagio e grado di responsabilità.

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

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

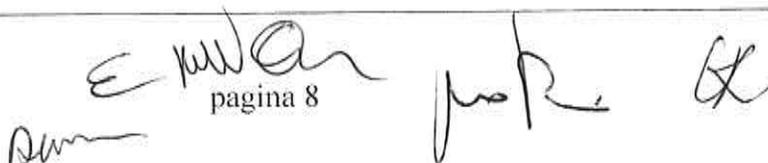
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

### **Art. 14 – Indennità di condizioni di lavoro**

1 L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

#### **a) Disagio**

a1 Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Inoltre si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio

  
pagina 8

## CCDI TRIENNALE

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
- dotazione di telefono cellulare aziendale con obbligo di risposta fuori dall'orario di servizio.

a2 Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale etc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono esclusiva competenza del responsabile di servizio. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### b) Rischio

b1 Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera determinata dal vigente CCNL, pari a Euro 1,5 € giornaliero, intesa come effettiva presenza in servizio. L'indennità di rischio verrà erogata annualmente sulla base dei dati rilevati dal sistema delle presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile

b2 Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile:

- Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (quali: meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o comunque di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
- Attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici

 pagina 9

b3. L'indennità di cui al presente comma è attribuita di norma al personale individuato dal competente responsabile di servizio

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene a consuntivo, annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

### c) Maneggio valori

- 1 Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (contanti), se nominati agenti contabili, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- 2 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 comporta maneggio dei valori. La figura dell'economista comunale è considerata come unica e l'indennità spetta ai soggetti che ricoprono la figura in ragione dell'effettiva presenza.
- 3 E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
- 4 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, e avrà pagamento annuale a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- |    |  |                           |
|----|--|---------------------------|
| a) | personale esposto a rischio<br>usurante della salute e benessere psico-fisici.   | € 1,5/giorno              |
| b) | personale esposto a disagio<br>personale con obbligo di risposta con telefono cellulare aziendale fuori dall'orario<br>di servizio | € 3 /giorno<br>€ 1/giorno |
| c) | personale con funzioni di agente contabile:  | € 1/giorno                |

2 Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

**Art. 15****Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti****[Art. 70, QUINQUIES) CCNL 21/05/2018]**

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, nonché di responsabile di tributi e attribuite agli addetti all'ufficio relazioni con il pubblico, è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di Euro 350,00 annui lordi.
  2. Il compenso di cui sopra viene erogato annualmente in un'unica soluzione.
  3. L'indennità di cui al presente articolo, in caso di part time verticale, sarà opportunamente rapportata alle giornate lavorative settimanali o agli eventuali mesi di servizio.
  4. I compensi di cui sopra, possono essere cumulati con quelli determinati dall'articolo successivo, solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Se gli incarichi coincidono, deve escludersi ogni possibilità di cumulo.
  5. I compensi saranno erogati dall'ufficio personale in un'unica soluzione ad intervenuta acquisizione dell'apposita determinazione del Responsabile del competente servizio.
1. Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
  2. Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

L'indennità di cui al presente comma è commisurata come segue:

Indennità di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale	Pieno titolo di delega formale e responsabilità di gestire i procedimenti di stato civile, anagrafe e elettorale	<b>Euro 300,00</b>
--	--	--------------------

**Art. 16****Indennità per particolari responsabilità [Art. 70, comma 1), CCNL 21/05/2018]**

1. Con riferimento all'articolo di cui sopra, è prevista una specifica indennità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Può assumere tali compiti il personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del 31 marzo 1999 e il personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate dai competenti responsabili di Servizio, in stretta correlazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- b. Coordinamento di personale interno o esterno;
- c. Responsabilità di procedimenti complessi;
- d. Responsabilità di obiettivi/risultati con elevata autonomia sulle modalità di conseguimento;
- e. Responsabilità di elaborazione di pareri e/o atti anche con effetti esterni;

3. Per ogni criterio sono assegnati punti da 0 a 3 con punteggio massimo di 15 punti. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di servizio secondo il

*E. Basso* *Delm* *Jo R. G*

punteggio attribuito e nella seguente misura:

- Da 5 a 9 punti: € 500
- Da 10 a 12 punti: € 750
- Da 13 a 15 punti: € 1.000

4. I Responsabili di servizio, tenendo conto dei precedenti criteri, individuano le posizioni di lavoro che implicano una particolare responsabilità e le comunicano al segretario generale/vice segretario.

5. Il segretario generale in una ottica di garanzie e omogeneità di applicazione del sistema, effettua una verifica complessiva sulle posizioni di responsabilità e la corrispondenza delle posizioni segnalate ai requisiti stabiliti dal presente sistema di individuazione delle particolari responsabilità.

6. Le indennità determinate con le modalità di cui sopra vengono riconosciute in ugual misura al personale delle categorie B, C e D.

7. L'erogazione del valore indennitario è effettuata annualmente in un'unica soluzione e non è frazionabile.

8. L'indennità di cui al presente articolo, in caso di part time verticale, sarà opportunamente rapportata alle giornate lavorative settimanali o agli eventuali mesi di servizio.

9. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente nella sua attuale configurazione ed entità.

#### **Art. 17 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

8. Nel caso in cui l'Ente decidesse di stanziare sul fondo risorse decentrate le risorse previste dall'art.67, comma 3, lett.c) del CCNL 21/05/2018, le stesse dovranno essere erogate sulla base di apposita disciplina regolamentare.

9. I compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018 potranno essere erogati ai titolari di Posizione Organizzativa ad incremento della retribuzione di risultato secondo i criteri previsti dall'apposita disciplina normativa o regolamentare di cui sopra.

#### **Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra il premio di produttività del personale e particolari compensi**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse Posizioni Organizzative.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa quale performance individuale,

## CCDI TRIENNALE

performance organizzativa e comportamento organizzativa. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra il premio di produttività del personale titolare e non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi dettati dal contratto.

4. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. ( l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, all'IMU, alla TARI ed alla TASI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

5. Per i soggetti percettori di tutte o alcune fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività può essere previsto nell'accordo annuale sul fondo un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Le somme perequate sono redistribuite a tutto il personale secondo gli stessi criteri di attribuzione della produttività

### INCENTIVI DI LEGGE

#### ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO

Da € 3.000,00 ad € 5.000,00 euro abbattimento del 2%

Da 5.001 a 7.000 euro abbattimento del 5%

Da 7.001 a 10.000 euro abbattimento del 7%

Oltre i 10.001 euro abbattimento del 10%

### Art. 19 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, da corrispondere con le modalità e negli importi previsti dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018, è riconosciuta al personale addetto al servizio di stato civile

E. M. M. M.  
pagina 13

M. R. R.

**Art. 20**

**Criteria per il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno, festivo**

1. L'indennità di turno viene riconosciuta secondo le disposizioni dell'art.23 del CCNL 21/05/2018 con le seguenti modalità:

- il responsabile del servizio individua il personale da assegnare al lavoro a turni quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente;
- l'indennità di turno viene erogata di norma mensilmente (il secondo mese successivo a quello di effettuazione dei turni).

2. La maggiorazione per la prestazione di orario notturno, festivo e notturno – festivo, viene riconosciuta secondo le disposizioni di cui all'art.24 del CCNL 14/09/2000 con le seguenti modalità:

- il responsabile del servizio individua il personale che deve prestare servizio in orario notturno, festivo o notturno – festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedano in attuazione dei programmi dell'ente;
- in caso di lavoro prestato in giornata festiva individuata per il riposo settimanale, al personale spetterà il trattamento previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 (compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore lavorate ed equivalente riposo compensativo).
- l'indennità di orario notturno, festivo o notturno – festivo verrà erogata quadrimestralmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL.

**Art. 21 - Progressione orizzontale all'interno della categoria**

1. Le risorse che si intendono destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo sempre che sussista la disponibilità di risorse stabili in misura adeguata da destinare anche alla produttività collegata alla valutazione della performance e al merito

2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base allo specifico Regolamento (allegato al presente CCDI).

3. Il budget disponibile per le progressioni economiche verrà previsto e stanziato sulla singola annualità.

**Art. 22- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse Posizioni Organizzative.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

**TITOLO IV  
RAPPORTO DI LAVORO****Art.23 - Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro**

1. Le politiche degli orari sono improntate all'obiettivo di consentire un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.
2. Compatibilmente con le esigenze del servizio e tenuto conto delle direttive dell'Amministrazione, il Responsabile competente, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, potrà adottare con proprio atto un orario flessibile, prevedendo una flessibilità oraria entro i limiti che verranno definiti in apposito provvedimento dell'Amministrazione.

**ART 24 - Flessibilità**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. L'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e fatta salva la funzionalità all'orario di servizio e all'apertura al pubblico, prevede la possibilità di fruire, da parte del dipendente, dell'orario flessibile di lavoro.
3. E' possibile fruire della flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, per un massimo di quindici minuti di scostamento in entrambi i casi.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del suddetto debito, lo stesso, su indicazione del dipendente, andrà a decurtare la banca delle ore, laddove presente, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche comportanti tempi di recupero maggiori.

**Art. 25 - Servizio mensa, diritto alla mensa e modo di fruizione**  
**[Art. 45 e 46 CCNL 14/09/2000 e art. 13 CCNL 09/05/2006]**

1 Il presente articolo si applica:

al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed a tempo indeterminato;  
al personale in posizione di comando;  
di seguito indicati come "dipendenti"  
al Segretario Generale e/o Direttore Generale

2 E' garantito il diritto alla mensa o al servizio sostitutivo mediante buoni pasto ai dipendenti/Segretario Generale e/o Direttore Generale che prestino attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.

3 Il buono pasto è riconosciuto ai dipendenti/Segretario Generale e/o Direttore Generale che, rispettando le medesime condizioni, frequentano corsi di formazione e/o addestramento o svolgono lavoro straordinario autorizzato anche fuori sede. Sono abrogate tutte le disposizioni interne, regolamentari e gli accordi antecedenti la data del presente documento.

4 E' riconosciuto il diritto alla consumazione del pasto in modo gratuito al personale ausiliario in servizio presso la scuola comunale dell'infanzia ed addetto alla vigilanza e all'assistenza al momento del pranzo.

5 Il personale insegnante non addetto alla vigilanza e all'assistenza al momento del pranzo è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi o a un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

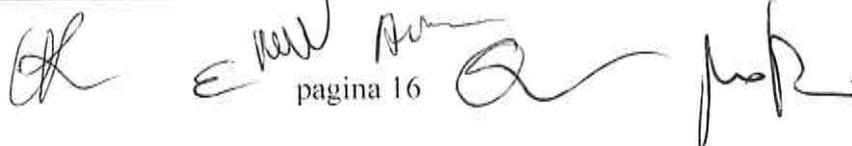
6 Hanno diritto al servizio sostitutivo mensa mediante buono pasto:

- i dipendenti che effettuano un orario spezzato (ordinario) di almeno 7 ore e 30 minuti di effettiva presenza in servizio, nella giornata di rientro, al netto della pausa, non superiore a due ore e non inferiore a mezz'ora, e con un rientro di almeno due ore;
- i dipendenti che effettuano un orario spezzato complessivo, fra ordinario e straordinario autorizzato, di almeno 7 ore e 30 minuti di effettiva presenza in servizio, in qualunque giornata, al netto della pausa, non superiore a due ore e non inferiore a mezz'ora, e con un rientro di almeno due ore.
- al Segretario Generale e/o Direttore Generale che presta servizio anche nelle ore pomeridiane in qualunque giornata;

7 Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.

8 Per i dipendenti tenuti alla timbratura in entrata ed in uscita, la pausa risulta esclusivamente dalle timbrature effettuate e non viene conteggiata nelle ore minime di servizio prescritte. Pertanto, affinché il rientro pomeridiano sia riconosciuto valido ai fini del diritto al buono pasto, è indispensabile che il dipendente effettui le relative timbrature all'inizio ed alla fine della pausa pranzo.

9 Per il Segretario Generale e/o Direttore Generale i buoni pasto vengono distribuiti mensilmente

  
pagina 16

## CCDI TRIENNALE

e anticipatamente in funzione delle giornate lavorative con prolungamento in quanto non sottoposto a controllo delle presenze automatizzate. Il prolungamento nelle ore pomeridiane sarà autocertificato dal Segretario /Direttore Generale.

10 Non è, di norma, ammissibile il riconoscimento di più di un buono pasto al giorno per dipendente. In casi eccezionali, nel caso di servizio continuativo mattino-pomeriggio-sera, saranno riconosciuti due buoni pasto.

11 Il valore del buono pasto è di Euro 5,28 per buoni pasto cartacei e di Euro 7,00 per buoni pasto elettronici. Il valore del buono viene rideterminato di norma ogni tre anni in base al valore di mercato senza necessità di modifica al presente accordo.

12 I buoni pasto sono acquistati conservati e distribuiti, prima del loro utilizzo, a cura del Servizio Economato che programma i fabbisogni sulla base delle richieste presentate dal Segretario Generale e/o Direttore Generale e dai Responsabili di Servizio;

13 La distribuzione dei buoni pasti viene effettuata mediante consegna ai dipendenti debitamente controfirmata. Annualmente verrà comunicato ai dipendenti l'elenco degli esercizi presso i quali poter utilizzare i buoni pasto.

14 Con la consegna del buono pasto l'Amministrazione si fa carico di 2/3 del valore convenzionale di un pasto, la rimanente quota pari ad 1/3 è comunque a carico dell'utilizzatore del buono pasto.

15 Ogni dipendente/Segretario Generale e/o Direttore Generale è direttamente responsabile in ordine al corretto uso dei singoli "buoni pasto", del ritiro tempestivo dei buoni anticipatamente rispetto all'utilizzo, della tempestiva restituzione di eventuali buoni non utilizzati in caso di cessazione, o per altri motivi;

16 Il controllo sul rispetto dell'utilizzo dei buoni pasto da parte dei dipendenti, verrà effettuato dall'Ufficio Personale attraverso le timbrature. Al Segretario Generale e/o Direttore Generale Comunale spetta il buono pasto anche in caso di convenzione con più comuni e sarà assegnato secondo accordi che intercorrono tra le amministrazioni interessate.

17 Il buono pasto non è mai monetizzabile.

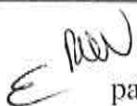
18 Il servizio mensa dove garantito e fruito rimane

---

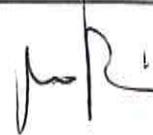
### **Art.26 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1 Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Si concorda la verifica semestrale della applicazione della percentuale del 25% come prevista dal CCNL.

2 Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10 %, in presenza delle situazioni di cui all'art.53, comma 9 del CCNL 21/05/2018 a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.



pagina 17



**Art.27**

**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro

**ART.28**

**Previdenza complementare**

1 Si individua la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo

**Art. 29**

**Disposizioni transitorie e finali**

1 Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

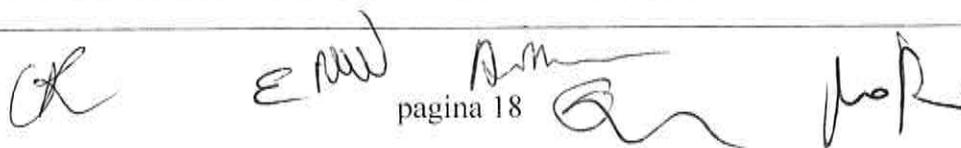
2 Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto dall'art. 40 e 3 quinquies del Decreto Legislativo n. 165/2001

3 Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari precedenti in contrasto con le presenti disposizioni.

4 Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato integrato si applicano per il triennio 2019/2021, salvo successive eventuali integrazioni/modifiche che si rendessero necessarie a seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

5 Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

6 Il presente Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per l'approvazione del nuovo CCDI le parti si impegnano che affinché ciò avvenga entro 30 giorni dalla richiesta.



## DICHIARAZIONI A VERBALE

### N.1 - Welfare Integrativo

1. Ai fini di una valutazione in merito all'introduzione di forme di welfare integrativo, si procede ad una rassegna degli stanziamenti che l'Ente ha già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.
2. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'eventuale introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale da finanziare con risorse presenti nei fondi dell'Ente

### N.2 – BACHECA SINDACALE ELETTRONICA

Si conviene di valutare la possibilità dell'apertura di un indirizzo di posta elettronica dedicato alla RSU con possibilità di inviare via mail annunci e comunicazioni di natura strettamente sindacale al personale dipendente.

### N.3 – COMPARTO SCUOLA

Le parti si impegnano, nell'arco di vigenza del presente CCDI, ad aprire un tavolo di analisi e verifica degli accordi vigenti presso l'ente. (cuoco – ausiliario)

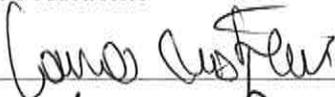
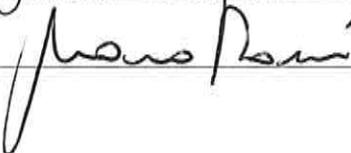
### N 4 - FORMAZIONE

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 2% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL in base alla normativa vigente e fatte salve le disponibilità di bilancio. L'Amministrazione invierà il programma formativo alle RSU e alle OOSS per attivare le procedure di cui all'art 5 CCNL FFL2018.

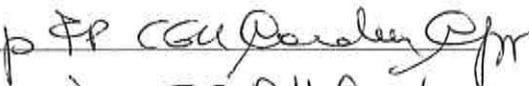
Visto, letto e confermato:

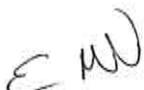
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

DELEGAZIONE SINDACALE

  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

# COMUNE DI CANOSSA

## ALLEGATO 1

### Protocollo d' intesa per l'individuazione di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

#### Capo I – Norme generali

##### Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati dall'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 così come modificato dall'accordo di integrazione siglato in data 08 marzo 2016.
2. Nel Comune di Canossa, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

##### Art. 2 – modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili dei servizi di cui sopra in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questo sia possibile.

##### Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto, il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

#### Capo II – Stato civile e servizio elettorale

##### Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è di un dipendente con delega di ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore, dalle 10.00 alle 12.00.

##### Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.



**Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali**  
**Art. 6 Servizi cimiteriali**

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l' inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è di un esecutore di categoria B o collaboratore di categoria B3 posto in reperibilità.

**Capo IV – Attività di tutela della libertà della personale e della sicurezza pubblica**  
**Art. 7 –sgombero neve**

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.

*GR E non hanno a PR*

**ALLEGATO 1 – COMUNE DI CANOSSA**

**Criteri oggettivi di pesatura**

$$F = F1 + F2$$

Dove:

F = totale generale del Fondo incentivante destinato al trattamento accessorio

F1 = Fondo incentivante destinato al trattamento accessorio attribuito all'Ufficio tributi

F2 = Fondo incentivante destinato al trattamento accessorio attribuito a tutti gli altri Uffici

La ripartizione di F1 per il personale dipendente dell'Ufficio tributi avviene nel seguente modo:

$$F1 = A + B$$

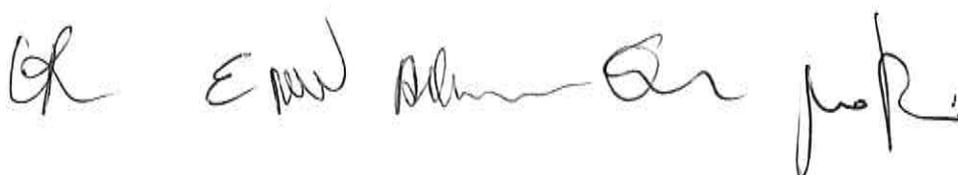
Dove:

- A. Per l'attività di controllo dell'Ufficio tributi delle aree fabbricabili ai fini IMU con produzione di perizia di valutazione, ai collaboratori dipendenti degli Uffici tecnici che sottoscrivono la perizia, per la responsabilità di supervisione e controllo dell'istruttoria, spetta il 10% delle percentuali di cui all'art. 2 del Regolamento applicate sugli incassi nell'anno di riferimento di recupero evasione delle aree fabbricabili; analogamente, nel caso di svolgimento anche dell'attività istruttoria connessa alla predisposizione/sottoscrizione della perizia, ai collaboratori dipendenti degli Uffici tecnici che partecipano alla stima la spettanza passa al 50%;
- B. Detratta da F1 la somma di A, al personale dipendente dell'Ufficio tributi spetta la parte restante, la cui ripartizione avviene secondo i seguenti criteri oggettivi:

ATTIVITA'	
Istruttorie degli atti di recupero evasione delle entrate	65%
Attività complementari: per la diffusione degli atti (es: generazione, stampa, spedizione)	10%
Regolarizzazione contabile delle partite	5%
Supervisione e controllo delle istruttorie – responsabilità	10%
Firma Messo notificatore	10%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

NOTA:

Per una miglior comprensione, si specifica che in primo luogo va verificato se siano state svolte le attività di controllo di cui alla lettera A, e conseguentemente definita l'entità della parte A della formula di cui sopra, successivamente viene definita la parte B. Si possono pertanto presentare le due situazioni seguenti:



Se  $A \neq 0$  dato che  $F1 = A + B$  allora  $B = F1 - A$

Se  $A = 0$  dato che  $F1 = B$  allora  $B = F1$

La ripartizione di F2 per il personale dipendente di tutti gli altri Uffici avviene nel seguente modo:

ATTIVITA'	
Istruttorie degli atti di recupero evasione delle entrate	65%
Attività complementari: per la diffusione degli atti (es: generazione, stampa, spedizione)	10%
Attività complementari: per la creazione ed aggiornamento del fascicolo delle pratiche (es: archiviazione)	10%
Supervisione e controllo delle istruttorie – responsabilità	10%
Notifica degli atti da parte del responsabile dell'entrata	5%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

NOTA:

Si precisa che le percentuali di ripartizione di F1 e F2 come sopra individuate si devono considerare in riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati di recupero evasione nell'anno di riferimento, in rapporto al numero di soggetti coinvolti e al tempo lavorato da ciascuno; nel caso di soggetto che si occupa in modo esclusivo di un'attività, non si tiene conto del tempo lavorato.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'E. P. M. A. M. R.'.

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA, LA COSTITUZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 APRILE 2016, N. 50

### Art. 1 - Oggetto del regolamento

Il presente regolamento, adottato in attuazione dell'articolo 113 del D.Lgs50/2016, definisce i criteri e le modalità di costituzione, accantonamento, ripartizione e liquidazione delle risorse destinate agli "Incentivi per funzioni tecniche" inerenti ad 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 espletate dal personale interno all'Ente e inerenti appalti di lavori, servizi e forniture. L'istituto incentivante trova applicazione se e nei limiti in cui l'incarico interno esoneri l'ente dal dispendio di risorse derivante dal ricorso ad appalto di servizi tecnici e amministrativi per il conseguimento della medesima professionalità, procurando un vantaggio economico in termini di minore spesa.

Il presente Regolamento è stato oggetto di contrattazione decentrata integrativa per i contenuti di competenza conclusa in data 20/12/2019.

### Art. 2 - Definizione delle prestazioni

All'interno del quadro economico di ogni intervento riferito a lavori, servizi e forniture, è prevista una quota massima del 2% sull'importo posto a base di gara. Detto importo confluisce in un apposito fondo all'interno del quale la quota dell'80% ha destinazione vincolata a uno specifico progetto; la restante quota del 20% può essere considerata assieme ad altre quote per contribuire complessivamente agli obiettivi di legge secondo le modalità definite dall'amministrazione. Non sono ammessi, riguardo a tale ultima percentuale, utilizzi diversi da quelli previsti dalla legge.

L'ammontare delle risorse che alimentano il fondo è previsto nel progetto di fattibilità tecnico economica o qualora mancante, nei successivi livelli di progettazione, nel quadro economico dell'opera. Per le acquisizioni di beni e servizi l'importo è stabilito nei relativi documenti di progetto.

Il fondo di cui all'art. 113, comma 3, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, è costituito:

#### Lavori

- da una somma pari al 2% dell'importo a base d'appalto (comprensivo degli oneri per la sicurezza), I.V.A. esclusa, delle opere o lavori pubblici da € 40.000,00 a € 500.000,00;
- da una somma pari all' 1,7% dell'importo a base d'appalto (comprensivo degli oneri per la sicurezza), I.V.A. esclusa, delle opere o lavori pubblici da € 500.000,01 a € 2.000.000,00;
- da una somma pari allo 1,3% dell'importo a base d'appalto (comprensivo degli oneri per la sicurezza), I.V.A. esclusa, delle opere o lavori pubblici di importo superiore ad € 2.000.000,01;



## Servizi e Forniture

- da una somma pari allo **0,50 %** dell'importo a base d'appalto (comprensivo degli oneri per la sicurezza), I.V.A. esclusa, dei servizi e forniture da 100.000 alle soglie comunitarie e solo se viene predisposto e approvato almeno un progetto esecutivo e nominato il direttore dell'esecuzione quale figura diversa dal RUP ;

- da una somma pari all' **0,30%** dell'importo a base d'appalto (comprensivo degli oneri per la sicurezza), I.V.A. esclusa, dei servizi e forniture soprasoglia e solo se viene predisposto e approvato almeno un progetto esecutivo e nominato il direttore dell'esecuzione quale figura diversa dal RUP

Le somme suddette sono da ripartire esclusivamente per le seguenti attività:

- Programmazione della spesa per investimenti;
- Verifica preventiva dei progetti;
- Predisposizione e controllo delle procedure di bando;
- Predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici;
- Responsabile Unico del Procedimento;
- Direzione Lavori/Direzione dell'esecuzione;
- Collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità o certificato di regolare esecuzione;
- Collaudo statico;

L'importo dell'incentivo indicato nel quadro economico dell'intervento non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi. Le varianti in corso d'opera danno diritto di percepire il compenso aggiuntivo soltanto se comportino un'attività di verifica della progettazione o direzione lavori o responsabilità di procedimento ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto alla somma posta a base d'asta e sempre che le varianti medesime non siano originate da errori od omissioni progettuali commessi dai dipendenti. Il compenso, in questo caso, è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto al progetto approvato.

Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'amministrazione.

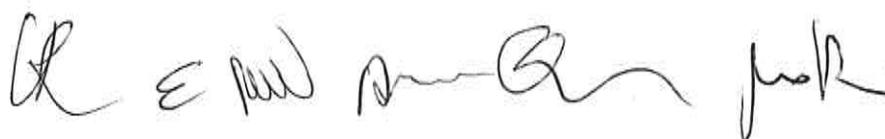
È escluso dalla ripartizione del fondo il personale con qualifica dirigenziale.

Sono esclusi dall'incentivo:

- i lavori in amministrazione diretta;
- i contratti esclusi dall'applicazione del codice dei contratti;
- gli affidamenti in house;
- gli affidamenti mediante adesione a convenzioni e accordi quadro di soggetti aggregatori (in particolare CONSIP e INTERCENT-ER);
- gli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture
- le manutenzioni ordinarie e straordinarie non complesse (si considerano sempre non complesse le manutenzioni di importo inferiore a 40.000 euro e quelle finanziate sulla parte corrente del bilancio )
- lavori, servizi e forniture per le quali non sia stata predisposta una progettazione

Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo percepiti dallo stesso dipendente.

**Qualora, nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture, l'Ente si avvalga di una Centrale Unica di Committenza/SUA è riconosciuta alla stessa la quota del 20% dell'incentivo summenzionato.**



Il fondo di cui all'art. 113, comma 4, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, è costituito, altresì, da una somma pari al 20% delle percentuali suddette calcolate sull'importo a base d'appalto (comprensivo degli oneri per la sicurezza), I.V.A. esclusa, delle opere o lavori pubblici, dei servizi e forniture, ad esclusione delle risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata; tale fondo 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; una parte delle risorse può essere utilizzata 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.

### **Art. 3 - Costituzione e ripartizione dell'incentivo**

Per ogni singola gara di opere o lavori pubblici, di servizi e forniture, l'incentivo di cui all'art. 2, dovrà essere impegnato con la determinazione a contrattare e previsto nel quadro economico alla voce Somme a disposizione.

Nel caso in cui nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture, l'Ente si avvalga di una Centrale Unica di Committenza/SUA l'incentivo spettante a quest'ultima dovrà essere impegnato con la determinazione a contrattare dell'Ente Committente e previsto nel quadro economico alla voce Somme a disposizione.

Le somme destinate alla **Centrale Unica di Committenza/SUA** dovranno essere trasferite con la determinazione di presa d'atto dell'aggiudicazione divenuta efficace.

La ripartizione degli incentivi attribuiti dall'Amministrazione Pubblica è determinata, per ciascun intervento, con provvedimento del competente Responsabile del Servizio, che individua il personale a cui attribuire le diverse attività oggetto del presente regolamento, tenendo conto:

- a) del grado di responsabilità connesso all'attività espletata;
- b) del contributo apportato alla formazione degli elaborati;
- c) delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni svolte;
- d) dell'assunzione di responsabilità assunta sottoscrivendo i relativi elaborati prodotti.

Lo stesso Responsabile del servizio competente può, con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento. Con il medesimo provvedimento di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto incaricato abbia, eventualmente, svolto nel frattempo.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti pubblici, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, o svolte da personale con qualifica dirigenziale ovvero prive del positivo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, costituiscono economie che andranno ad incrementare il Fondo di cui all'art. 113, comma 4, del d.lgs 50/2016.

Nel caso in cui, ove consentito dalla normativa vigente, facciano capo al medesimo soggetto più attività fra quelle elencate nelle tabelle sottostanti, spetteranno le percentuali relative ad ogni singola attività.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive script, located at the bottom of the page.

**Art. 4 - Ripartizione dell'incentivo per "Opere o lavori pubblici" e per "Servizi e forniture"**

Gli incentivi saranno liquidati tra i dipendenti incaricati delle seguenti attività, qualora le varie prestazioni vengano svolte interamente dal personale dipendente dell'amministrazione, secondo la ripartizione di presso indicata:

Prestazioni eseguite	% del Fondo
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Verifica preventiva dei progetti	4%
Predisposizione e controllo delle procedure di gara (dal Bando/Lettera d'invito all'aggiudicazione definitiva)– corrisponde alla quota SUA se attivata	20%
Predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	5%
Responsabile Unico del Procedimento	35%
Direzione Lavori/Direzione dell'esecuzione	25%
Collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità o certificato di regolare esecuzione/Collaudo statico	9%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

**Per la Centrale Unica di Committenza/SUA**

Prestazioni eseguite	% del Fondo
Responsabile del procedimento di gara	60%
Collaboratori	40%

Le quote parti dell'incentivo non corrisposte costituiscono economie che andranno ad incrementare il Fondo di cui all'art. 113, comma 4, del d.lgs 50/2016.

**Art. 5 – Tempistiche e cause di riduzione.**

Con il conferimento dell'incarico il responsabile del servizio individua i tempi entro i quali dovranno essere eseguite le prestazioni.

I termini per la direzione dei lavori o per la direzione dell'esecuzione coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato alle ditte per l'esecuzione dei lavori, servizi e forniture.

I termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalla disciplina vigente.

**Nel caso in cui nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture, l'Ente si avvalga di una Centrale Unica di Committenza/SUA** quest'ultima deve attivare la gara entro 20 (venti) giorni dalla trasmissione, al Responsabile della Centrale Unica di Committenza/SUA, della determinazione a contrattare.

Il mancato rispetto dei tempi, non giustificato da comprovati motivi d'ufficio rispetto ai termini di cui sopra, comporterà una riduzione del compenso dovuto a titolo di incentivo nella misura dell'1% della quota spettante per ogni mese di ritardo, nella misura massima complessiva del 10%, relativamente a ciascuna singola attività per la quale si è registrato il ritardo.

Il mancato rispetto dei costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo o dei disciplinari inerenti servizi e forniture, depurato del ribasso d'asta offerto, comporterà una decurtazione delle percentuali dovute a titolo di incentivo proporzionale all'incremento del costo.



Ai fini dell'applicazione del presente articolo, non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori i tempi conseguenti a sospensioni.

#### **Art. 6 - Espletamento dell'incarico**

Gli incarichi dovranno essere svolti all'interno del normale orario di lavoro.

Le spese necessarie per l'esecuzione delle attività rientrano nelle normali spese di gestione degli uffici, sia per quanto riguarda i materiali di consumo che per quanto riguarda l'effettuazione di missioni necessarie per lo svolgimento dell'incarico stesso.

Tutto il materiale prodotto resterà di piena proprietà dell'amministrazione e potrà essere utilizzato senza che ciò determini ulteriori compensi.

#### **Art. 7 - Finanziamento del fondo**

Gli oneri per la corresponsione del fondo fanno carico agli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori, servizi e forniture, negli stati di previsione di spesa mediante inserimento nel quadro economico dell'intervento dell'accantonamento previsto per legge e nel presente regolamento.

#### **Art. 8 - Liquidazione dell'incentivo**

La corresponsione e la ripartizione dell'incentivo, per ciascun intervento, è disposta con atto motivato dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, su proposta del Rup, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti dell'amministrazione.

In nessun caso l'incentivo potrà essere liquidato prima dell'appalto; analogamente l'incentivo per la direzione ed il collaudo o verifica non può essere liquidato prima dell'emissione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione o certificato equivalente in caso di servizi e forniture.

L'incentivo verrà liquidato nel modo seguente: 50% dopo l'aggiudicazione definitiva dell'appalto e il restante 50% dopo l'approvazione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione. Nel caso di appalti con durata superiore ad un anno si procederà alla liquidazione dell'incentivo, relativo alla Direzione Lavori/Direzione dell'esecuzione, nella misura della quota realizzata come accertato dal certificato di collaudo/regolare esecuzione parziale.

Tutti i compensi dovranno essere accreditati, di norma, nella busta del mese immediatamente successivo a quello della liquidazione.

La Centrale Unica di Committenza/SUA liquiderà l'incentivo entro il 30 giugno di ogni anno e relativamente ad appalti aggiudicati l'anno precedente.

Ai fini della legittima liquidazione dell'incentivo le prestazioni sono da considerarsi rese:

- a) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento che la approva;
- b) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
- c) per le procedure di gara, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione;
- d) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche e ove previsto dell'atto di verifica della conformità;



- e) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
- f) per il collaudo statico, con l'emissione del certificato; per le verifiche di conformità con l'emissione della certificazione di regolare esecuzione;
- g) per il collaudo, con l'emissione del certificato di collaudo finale

#### **Art. 9 – Norme finali**

Le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano:

- a. ai lavori le cui procedure di affidamento sono stati avviati con determina a contrattare successiva all'entrata in vigore del d.lgs. 50/2016;
- b. ai servizi e alle forniture le cui procedure di affidamento sono avviati con determina a contrattare successiva all'entrata in vigore del presente regolamento

sempre che si sia proceduto per entrambe le lettere al relativo accantonamento contabile .

Per i soli progetti approvati ed inseriti nei documenti di programmazione dopo il primo gennaio 2018 e per le sole procedure di gara avviate dopo tale data potrà applicarsi quanto disposto dall'articolo 113 comma 5bis del D.lgs 50/2016 t.v.

Il presente regolamento consta di n. 10 articoli entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di approvazione. Il regolamento sarà pubblicato sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente

Qualora intervengano modifiche normative o pareri o linee guida rilasciati da autorità quali ANAC ecc. che incidano sulle disposizioni del presente regolamento si provvederà all'adeguamento della relativa disposizione regolamentare modificata.

Le norme del presente regolamento non si applicano agli incentivi già maturati alla data di entrata in vigore del D.LGS 50/2016 in quanto relativi a prestazioni già rese ed approvate che saranno erogati secondo la disciplina previgente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R', 'E', 'AM', and 'MK'.