

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 15.05.2009 PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE
DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2008**

I N D I C E

TITOLO I°

Disposizioni Generali

ART. 1 Ambito di applicazione e durata

ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II°

**Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo
delle risorse umane e per la produttività**

ART. 3 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

TITOLO III°

Criteria per il riparto delle risorse decentrate

ART. 4 Definizione degli obiettivi

ART. 5 Budget – Determinazione della quota base individuale

ART. 6 Valutazione delle prestazioni del personale

ART. 7 Riduzione dei compensi per assenze dal lavoro

TITOLO VI°

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

ART. 8 Utilizzo delle risorse decentrate stabili per le progressioni economiche di carriera e per l'indennità di comparto – impiego risorse variabili

ART. 9 Utilizzo delle risorse decentrate per il finanziamento dell'indennità di responsabilità per particolari categorie di lavoratori

ART. 10 Utilizzo delle risorse decentrate per compensare il pagamento dell'indennità di turno e per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

ART. 11 Utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento dell'indennità di rischio

ART. 12 Utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento dell'indennità di maneggio valori

ART. 13 Utilizzo delle risorse decentrate variabili derivanti da contratti di sponsor e da accordi di collaborazione e convenzioni

ART. 14 Parametri per la perequazione dei compensi e recupero indebiti

ART. 15 Cumulo indennità

TITOLO V°

Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

ART. 16 Utilizzo delle risorse decentrate stabili per le progressioni economiche di carriera

TITOLO IV°

Disposizioni transitorie e finali

ART. 17 Prestazioni previdenziali a favore del personale di polizia municipale

ART. 18 Modalità temporali di erogazione del trattamento economico accessorio

ART. 19 Contingenti di personale esonerato dallo sciopero

ART. 20 Disposizioni finali e di rinvio.

TITOLO I° - Disposizioni generali

Art. 1) AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008, in applicazione del disposto di cui all'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa, successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è peraltro da ritenersi valida per l'intero quadriennio 1.1.2006 – 31.12.2009.

Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo.

In applicazione dell'art. 17, comma 4, del CCNL 1.4.1999, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 2) INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Stante l'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, secondo cui le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, pena la nullità delle clausole difformi, che non possono essere applicate, si concorda che le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Nel caso sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

TITOLO II° - Costituzione del fondo delle risorse decentrate

Art. 3) COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL 22.1.2004

Il fondo per l'anno 2008 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, risulta così costituito:

fondo art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004 - risorse stabili	anno 2008
art. 14 comma 4 ccnl 1.4.1999 (risparmio lav. straord)	309,87
art. 15 comma 1 lettera a ccnl 1.4.1999 (previgente fondo prod.)	111.075,48
art. 15 comma 1 lettera f ccnl 1.4.1999 (risparmi)	5.247,20
art. 15 comma 1 lett. g ccnl 1.4.1999 (ex led)	11.533,64
art. 15 comma 1 lett. j ccnl 1.4.1999 (0,52% monte salari 1997)	5.486,29
art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1999 (solo per aumento organico e personale in servizio)	4.282,00
art. 15, comma 1, lettera L, CCNL 1.4.1999 (pers. ATA)	-5.933,00
art. 4 comma 1 ccnl 5.10.2001 (1,1 monte salari 1999)	11.947,92
art. 4 comma 2 ccnl 5.10.2001 (ria cessati)	5.249,49
art. 32 comma 1 ccnl 22.1.2004 (0,62 monte salari 2001)	7.662,04
art. 32 comma 2 ccnl 22.1.2004 (0,50 monte salari 2001)	6.179,06
art. 4 comma 1 ccnl 9.5.2006 (0,5 monte salari 2003)	6.166,51
aumento art. 8, comma 2, ccnl 11.4.08 (0,6 monte salari 2005)	7.908,85
art. 33 comma 4 lettera c ccnl 22.1.2004 (quota ind. comparto)	-25.153,49
art. 17 comma 1 lett. b ccnl 1.4.1999 (increm.retrib. per progr. ec. or.e perex l.e.d.) e art. 34, comma 3, ccnl 22.1.2004 (maggiori oneri per progressioni orizzontali)	-75.954,84
art. 34, comma 4, CCNL 22.1.2004: riacquisizione nelle risorse decentr. Somme fruite per progr. orizz. dal pers. cessato o riclassificato per progressione verticale	299,67
art. 6 del ccnl 5,10,2001 (incremento ind. pers. educativo)	-511,29
riduzione per riclassificazione agenti p.m. (art. 19, comma 1, ccnl 1,4,1999)	-295,40
totale risorse stabili	75.500,00
fondo art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004 - risorse variabili	anno 2008
art. 15 comma 2 ccnl 1.4.1999 (1,2 monte salari 19997)	
art. 15 comma 1 lett. d ccnl 1.4.1999 (contributi da utenza matrimoni)	30.000,00
art. 15 comma 1 lett. d ccnl 1.4.1999 (contributi da sponsor)	2.160,00
art. 8 comma 2, ccnl 11.4.2008 (3% monte salari 2005)	
art. 15 comma 1 lettera k del ccnl 1.4.1999 (progettazioni)	13.549,75
art. 15 comma 1 lett. e del ccnl 1.4.1999 (economie da part-time)	
art. 15 comma 1 lett. m del ccnl 1.4.1999 (risparmio lav. straord)	5.852,42
art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1999 (nuovi servizi)	
economie di spesa anni precedenti	5.500,09
totale risorse variabili	57.062,26
totale complessivo	132.562,26

TITOLO III° - criteri per il riparto delle risorse decentrate

Art. 4) DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Obiettivi e progetti devono essere finanziati all'interno del fondo delle risorse decentrate e preludono attività da svolgere durante l'ordinario orario di lavoro del personale, in quanto l'unico compenso previsto dal CCNL per remunerare prestazioni extra orario è il lavoro straordinario.

Nel PEG sono evidenziati obiettivi e progetti affidati ad ogni singolo responsabile di posizione organizzativa o di servizio, che, oltre a prevedere l'ottimale perseguimento di fini istituzionali, evidenziano le voci relative alle priorità, all'ampliamento dei servizi e ai processi riorganizzativi che l'ente intende perseguire. Alla fase di predisposizione degli obiettivi possono partecipare i dipendenti cui essi siano destinati.

L'importanza strategica degli obiettivi e progetti di lavoro, è da intendere come strumento per differenziare il trattamento economico accessorio in funzione del carico di lavoro aggiuntivo e della rilevanza dei compiti assegnati al personale.

Gli "apprezzabili risultati aggiuntivi della prestazione lavorativa" che, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004, devono essere correlati agli incrementi di produttività posti alla base per l'attribuzione dei compensi incentivanti, sono riferiti soprattutto, vista la rilevanza che questa assume nei processi produttivi dell'ente, ai risultati dell'attività ordinaria e non solo alle attività aggiuntive.

La fase della gestione prende avvio con lo svolgimento di una conferenza di servizio ovvero con comunicazione diretta, con cui il responsabile del servizio illustra alle unità operative coinvolte, quali siano gli obiettivi da perseguire e quali, di questi, abbiano la priorità per urgenza, importanza e valore.

Art. 5) BUDGET – DETERMINAZIONE DELLA QUOTA BASE INDIVIDUALE

Comma 1 - In sede di approvazione o di variazione del bilancio di previsione, il Consiglio comunale provvede a stanziare le risorse necessarie per la costituzione del fondo ex art. 31 del CCNL 22.1.2004, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

Il fondo delle risorse decentrate è costituito annualmente sulla base delle disposizioni del contratto nazionale di lavoro, con determinazione del responsabile del servizio del personale, sottoposta al visto del revisore unico dei conti.

Gli aumenti facoltativi delle risorse decentrate che, oltre ad essere connotati da caratteristiche di eventualità e di variabilità, comportino anche valutazioni discrezionali, sono preceduti da un atto autorizzatorio della Giunta comunale, sempre che essi non riguardino istituti che siano già stati appositamente disciplinati o regolamentati.

Alla luce dell'orientamento dell'ARAN, secondo cui l'incremento della parte stabile del fondo ex art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, è consentito solo in seguito ad un aumento contemporaneo delle dotazioni organiche e del personale in servizio, l'attuale stanziamento delle risorse decentrate è costituito, a valere dall'anno 1999, in base al personale, di ruolo e/o a comando da altra amministrazione pubblica, che effettivamente copra posti previsti nella dotazione organica e si prende atto che anche il personale temporaneo partecipa comunque all'eventuale ripartizione dei fondi di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, limitatamente agli istituti previsti sub lettere d) e g).

Pertanto, in caso di riorganizzazioni organizzative finalizzate a migliorare ovvero rendere nuovi servizi alla popolazione, accompagnate dall'aumento della dotazione organica e del personale in servizio, in subordine allo stanziamento, da parte del Consiglio comunale, delle relative risorse e compatibilmente con il perseguimento dell'obiettivo di contenimento delle spese di personale, le parti concordano sulla necessità di incrementare le risorse stabili ex art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004, da effettuarsi ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, al fine di remunerare per le finalità di cui al successivo art. 17 del CCNL 1.4.1999, anche il personale temporaneo che espressamente supplisca a quello previsto nella dotazione organica.

Le risorse decentrate ripartite in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a, del CCNL 1.4.1999, eccettuate quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 43, lettere b) e c) della legge 449/1997, il cui utilizzo viene stabilito a parte, quelle assegnate per **finalità strategiche** e quelle assegnate per le finalità di cui al seguente comma 4, sono commisurate alle unità di personale in dotazione ed alla categoria di inquadramento dei dipendenti, secondo i seguenti coefficienti:

cat. B ex 4[^] q.f. coeff. 1
cat. B ex 5[^] q.f. coeff. 1,1
cat. C coeff. 1,3
cat. D coeff. 1,5
cat. D ex 8[^] q.f. coeff. 1,6

Oltre alla categoria di inquadramento dei dipendenti, ulteriori elementi per la quantificazione della **quota base individuale**, sono costituiti:

- dalla tipologia del rapporto di lavoro: l'eventuale riduzione della prestazione lavorativa comporta la proporzionale riduzione della quota base assegnata;
- dal tempo di lavoro nell'anno di riferimento: per il personale neo assunto o cessato in corso d'anno, la quota assegnata viene proporzionalmente ridotta.

La quantificazione della quota individuale delle risorse ripartite con contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a, del CCNL 1.4.1999, è effettuata dal responsabile del servizio personale.

Il PEG può stabilire che le risorse, come sopra ripartite, siano assegnate a ciascun responsabile dell'area delle posizioni organizzative e da questi direttamente gestite ed erogate in base al vigente sistema di valutazione delle prestazioni. Diversamente le somme predette sono gestite dal responsabile del servizio personale e da questi erogate in base alle valutazioni delle prestazioni lavorative effettuate da ciascun responsabile nei confronti del personale a ciascuno sottoposto.

Comma 2 - Per finalità di rilevante importanza strategica, ovvero per il raggiungimento di particolari obiettivi che richiedano il coinvolgimento di personale disponibile a prestare la propria collaborazione con la massima flessibilità, sia di orario che di mansioni, l'amministrazione può operare una differenziazione del budget di pertinenza di ciascun servizio.

La differenziazione del budget viene effettuata dalla Giunta comunale in base all'urgenza, al valore e all'importanza degli obiettivi indicati nel PEG, sia per il mantenimento dello standard quali-quantitativo (finalità strategiche) dei vari servizi offerti, che per il raggiungimento di obiettivi straordinari e/o particolari.

Gli obiettivi di massima importanza strategica, (detti anche "per finalità strategiche"), funzionali al mantenimento dello standard quali-quantitativo dei servizi, devono, soprattutto, essere intesi come uno strumento per differenziare il trattamento economico accessorio in funzione del particolare carico di lavoro e della rilevanza dei compiti assegnati e possono essere finanziati con le risorse sia stabili che variabili.

Gli obiettivi straordinari e/o particolari, a differenza di quelli di massima importanza strategica, sono finanziati (fatta salva l'ipotesi di cui al seguente comma 4) esclusivamente ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, per gli effetti correlati all'implementazione di nuovi servizi o all'ampliamento di quelli esistenti. In tal caso, a fronte di processi di riorganizzazione che possano determinare un effettivo incremento quali-quantitativo dei servizi istituzionali rispetto allo standard preesistente, l'amministrazione, previa elaborazione di uno specifico progetto, individua, in tale ambito, i risultati attesi e verificabili, definisce la quota delle risorse aggiuntive secondo criteri di ragionevolezza che tengano conto di un rapporto equilibrato tra l'incremento dei miglioramenti realizzati e lo standard del periodo temporale precedente, stabilendone il pagamento a risultati raggiunti, attiva, per la certificazione dei risultati, il servizio di controllo interno o il nucleo di valutazione e, infine, dispone l'utilizzazione dei compensi previsti in base alla valutazione delle prestazioni rese.

Comma 3 - Nell'ambito delle somme appositamente individuate dalla Giunta per il raggiungimento di obiettivi straordinari o particolari, i responsabili dei servizi interessati provvedono preliminarmente ed autonomamente, con atto formale, a stanziare apposita somma per ogni dipendente coinvolto, somma che viene poi gestita direttamente dai responsabili stessi e da questi attribuita a consuntivo con apposita scheda di valutazione individuale dell'impegno profuso e della qualità delle prestazioni rese, come indicato al seguente art. 6) "valutazione delle prestazioni del personale".

Per quanto riguarda eventuali somme stanziate per finalità strategiche, la Giunta può attribuire obiettivi di tal stregua a gruppi di lavoro, settori o uffici specifici, demandando al rispettivo responsabile del servizio il compito di ripartire le somme aggiuntive tra il personale interessato in base all'attività lavorativa esperita. Anche in questo caso il responsabile in parola provvede preliminarmente, con atto formale, a stanziare apposita somma per ogni dipendente coinvolto, somma che viene poi gestita direttamente dal responsabile stesso e da questi attribuita a consuntivo con apposita scheda di valutazione individuale dell'impegno profuso e della qualità delle prestazioni rese, come indicato al seguente art. 6) "valutazione delle prestazioni del personale".

Per la "pesatura" degli obiettivi strategici, straordinari o particolari, la Giunta comunale può avvalersi della collaborazione del nucleo di valutazione/servizio di controllo interno.

Nell'ipotesi del perseguimento di obiettivi straordinari o particolari, i relativi costi aggiuntivi devono essere interamente coperti con le risorse variabili appositamente stanziate, mentre, nel caso di obiettivi strategici, l'ammontare complessivo della parte del budget assegnabile per differenziare il trattamento economico accessorio in funzione del carico di lavoro aggiuntivo e della rilevanza dei compiti assegnati al personale, non può complessivamente superare il 30% delle risorse decentrate ripartite l'anno precedente ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a, del CCNL 1.4.1999 e, inoltre, la somma massima individualmente stanziabile ed attribuibile, non può essere annualmente superiore a 1.200,00 euro.

Eventuali budget specifici deliberati dalla Giunta comunale potranno essere presi in considerazione nell'anno di riferimento solo se deliberati con atto formale entro il 30 giugno dell'anno stesso.

Quando l'amministrazione si prefigga di raggiungere obiettivi straordinari o particolari, è necessario che il progetto preveda:

- le penalità da applicare nei confronti dei lavoratori coinvolti, nei casi di inadempienza;
- che il compenso sia perentoriamente legato all'effettuazione del servizio e, quindi, nulla possa essere corrisposto nei casi in cui il personale prescelto non esegua il lavoro pattuito;
- nel caso di interventi eseguiti fuori dall'orario ordinario di lavoro, sia previsto il recupero compensativo delle ore di lavoro extra prestate.

Comma 4 - Per ovviare a problematiche attinenti all'implementazione di servizi richiesti dalla popolazione e per ovviare alla rigidità del CCNL che impone vincoli stringenti sull'applicazione dei vari istituti previsti dal CCNL stesso, le parti possono **concordare** sulla possibilità di ricorrere a progetti per il raggiungimento di obiettivi straordinari e/o particolari, finanziandoli con le risorse stabili ovvero con risorse variabili diverse da quelle disciplinate dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

Art. 6) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono messe a disposizione per il perseguimento degli obiettivi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi.

Nell'ambito delle risorse di pertinenza di ciascun settore, ogni responsabile di servizio provvede a valutare il personale sottoposto, utilizzando lo schema di valutazione che sarà approvato a parte ai sensi l'art. 16, comma 2, lettera d), del CCNL 31.3.1999.

I compensi devono essere attribuiti in modo selettivo in correlazione al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo per centri di costo.

L'erogazione del premio incentivante ex art. 17, comma 2, lett. "a" del CCNL 1.4.1999, è condizionata dalla verifica e certificazione dei risultati complessivi o parziali raggiunti.

Qualora la Giunta comunale decida di differenziare il budget per specifici obiettivi strategici, il relativo controvalore ripartito dal responsabile del servizio interessato, viene aggiunto alla **quota base individuale** determinata come sub art. 5) e viene distribuito utilizzando la scheda di valutazione della produttività collettiva.

Di converso, nel caso che la Giunta comunale decida di assegnare budget per il perseguimento di obiettivi straordinari e/o particolari, il relativo compenso, che il responsabile del servizio interessato abbia già preliminarmente stanziato per ogni dipendente coinvolto, viene distribuito dal medesimo responsabile del servizio, mediante apposita, specifica scheda di valutazione.

Art. 7) RIDUZIONE COMPENSI PER ASSENZA DAL LAVORO

Si premette che, per tutti i compensi e le indennità disciplinati con il presente contratto, è fatta salva l'applicazione di specifiche norme di legge che ne dispongano decurtazioni in relazione a particolari assenze dal servizio del personale interessato.

Fermo restando il principio fondamentale stabilito dall'art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 1.4.1999, secondo cui i compensi diretti ad incentivare la produttività sono correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo per centri di costo ed erogati in modo selettivo secondo risultati accertati dal sistema di valutazione, si presuppone che, per aversi processo produttivo, debba essere rispettata una condizione minima di presenza sul lavoro.

*(Non possono essere considerate presenze in servizio, tutte le assenze per qualsiasi titolo dovute, tranne:
- le ferie, i riposi ed il recupero di lavoro straordinario o festività;
- i periodi di congedo di maternità e paternità;
- le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/1992.
Il compenso relativo alla quota base individuale determinata come sub art. 5) e ridefinito alla luce della valutazione delle prestazioni lavorative sub art. 6), viene rapportato alle effettive presenze in servizio e, pertanto, ridotto in proporzione alle assenze.

Quindi detto compenso viene corrisposto:
- per intero se il beneficiario abbia totalizzato assenze fino ad un massimo di 72 ore (fino a 2 settimane);
- con riduzione del 10% per assenze oltre 72 ore e fino a 108 ore (fino a 3 settimane);
- con riduzione del 15% per assenze oltre 108 ore e fino a 144 ore (fino a 4 settimane);
- con riduzione del 20% per assenze oltre 144 ore e fino a 180 ore (fino a 5 settimane);
- con riduzione del 25% per assenze oltre 180 ore e fino a 216 ore (fino a 6 settimane);
- con riduzione del 30% per assenze oltre 216 ore e fino a 288 ore (fino a 8 settimane);
- con riduzione del 40% per assenze oltre 288 ore e fino a 360 ore (fino a 10 settimane);
- con riduzione del 50% per assenze oltre 360 ore e fino a 576 ore (fino a 16 settimane);
- con riduzione del 75% per assenze oltre 576 ore e fino a 720 ore (fino a 20 settimane);
- con riduzione del 100% per assenze superiori a 720 ore (oltre 20 settimane).

La presenza in servizio, per il personale assunto o cessato in corso d'anno, o che in corso d'anno rientri nel computo del personale beneficiario dei compensi ex art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 1.4.1999, viene rapportata al periodo di lavoro effettivamente prestato o da considerare *(e, quindi, le eventuali assenze dal lavoro che incidano sull'ammontare del compenso spettante, sono proporzionate al periodo di lavoro effettivamente prestato anziché all'anno intero.

Parimenti, per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, il requisito della presenza in servizio viene computato in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro prestato (per es., personale part time 50% orario con 37 ore di assenza nell'anno subisce riduzione premio pari al 10%).

Per il personale che sia stato collocato in congedo di maternità, il requisito della presenza in servizio viene computato considerando come lavorato il periodo di congedo fruito. Esemplicando, la lavoratrice madre che, nell'anno solare interessato, abbia 5 mesi di congedo di maternità, più 3 mesi di congedo parentale, più due mesi di ferie, più 2 mesi di lavoro effettivo, è considerata assente, ai fini di cui trattasi, per i soli 3 mesi di congedo parentale). Qualora il medesimo personale fruisca, nell'anno di riferimento, di altri congedi e di ferie o recuperi che rendano impossibile un'oggettiva valutazione delle prestazioni (a tal fine si assume il periodo di servizio effettivo minimo di 3 mesi), l'erogazione del compenso della produttività viene fatta in base alla valutazione dell'anno precedente. Nel caso che i parametri per la valutazione del personale siano cambiati rispetto a quelli applicati l'anno precedente, la valutazione si calcola con proporzione.

*(Qualora il lavoratore subisca una decurtazione dei compensi incentivanti in relazione a particolari assenze dal servizio ed in applicazione di specifiche norme di legge, detta decurtazione riduce, dell'importo corrispondente all'ammontare della decurtazione stessa, l'eventuale trattenuta da applicare ai sensi del presente articolo.)

Si prende, infine, atto che i risparmi sul trattamento economico accessorio del personale conseguenti all'applicazione dell'art. 71, comma 1, del DL. 112/2008, convertito nella legge 133/08, non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa, ma costituiscono economie di bilancio, salvo che successive disposizioni di legge non dispongano diversamente.

* con provvedimento in data 18.6.2010, protocollo n. 8709 del 21.6.2010, è stata disapplicata la parte dell'art. 7 del contratto integrativo decentrato sottoscritto il 15.5.2009, che stabilisce la decurtazione del salario legato alla produttività in proporzione alle assenze dal servizio del personale dipendente di riferimento, come previsto dall'art. 71, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 6.8.2008, stante l'abrogazione del predetto comma 5 per opera dell'art. 17, comma 23, lett. d), del D.L. 1.7.2009, n. 78, convertito nella legge 3.8.2009, n. 102.

TITOLO IV° - utilizzo delle risorse stabili e variabili

Art. 8) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DI CARRIERA E PER L'INDENNITA' DI COMPARTO – IMPIEGO RISORSE VARIABILI

Comma 1 - Con contrattazione integrativa decentrata sono stabiliti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

Con le risorse decentrate stabili sono finanziate le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto, secondo quanto di seguito esposto.

Le risorse decentrate stabili sono, inoltre, utilizzate per remunerare gli altri istituti previsti dal presente contratto (compensi per la responsabilità, il disagio, il rischio, l'indennità di maneggio valori), unitamente alle risorse variabili e nel limite del rispettivo ammontare.

Le risorse variabili sono utilizzate per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 1.4.1999, come modificato ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 5.10.2001. Esse sono altresì utilizzate per incrementare la produttività del personale, nei limiti degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 e delle somme spendibili per tale finalità.

Qualora l'amministrazione intenda dare applicazione all'art. 15, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (perseguimento di specifici obiettivi di produttività o qualità ovvero creazione di disponibilità di bilancio in seguito a razionalizzazione di servizi) o al comma 5 del medesimo articolo, per la parte attinente all'attivazione di nuovi servizi o all'incremento di quelli esistenti, le risorse variabili sono utilizzate per remunerare tali attività, mentre gli eventuali resti, sono impiegati per la produttività collettiva e per le politiche di sviluppo delle risorse umane.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal fondo in parola nel caso di cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo V°.

Di converso, sono detratti dalle risorse decentrate stabili gli importi determinati dalla eventuale posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale, non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare. Per cui, quando si verifichi l'entrata in vigore di nuovi contratti nazionali di lavoro che comportino aumenti stipendiali a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo, l'onere conseguente all'aumento dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica è finanziato non con le risorse decentrate ma è posto a carico del bilancio dell'ente. Per le stesse motivazioni, invece, con la rideterminazione dei valori annui delle posizioni di sviluppo in seguito agli aumenti derivanti dall'applicazione del contratto nazionale di lavoro, le eventuali, nuove progressioni comportano un costo più oneroso a carico delle risorse decentrate stabili che subiscono, pertanto, un corrispondente decremento stabile.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per quanto riguarda, invece, l'indennità di comparto riferita al personale temporaneo, che è destinatario delle stesse regole del CCNL previste per il personale a tempo indeterminato, si assume il criterio di finanziamento di cui al comma 5 dell'art. 33, opportunamente adattato: sino a concorrenza del numero delle assunzioni a termine, rapportato ad anno intero (ad es. 10 unità) del periodo gennaio 2002 – gennaio 2004, le quote b) e c) del comma 4 dell'art. 33 restano a carico delle risorse decentrate stabili. Per le assunzioni superiori alle 10 unità, tutto l'onere per l'indennità di comparto è a carico del bilancio.

Si concorda che, in tutti i casi in cui la retribuzione del dipendente interessato sia ridotta o sospesa, le indennità e compensi disciplinati con il presente contratto siano ridotti o sospesi in uguale misura, a meno che essi non sia già ridotti o sospesi per altre cause.

Comma 2 - Dato che gli istituti disciplinati con il presente contratto potranno essere applicati solo dopo la sua sottoscrizione, la delegazione prende atto della necessità di ripartire parte delle risorse dell'anno 2008, sulla base dei criteri stabiliti con il contratto integrativo decentrato finora utilizzato.

Per l'anno 2008 la delegazione trattante concorda di ripartire le risorse decentrate come di seguito elencato:

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	RISORSE EURO
art. 17, comma 2, lettera B	In applicazione dell'art. 16 del presente contratto, il fondo per le nuove progressioni economiche orizzontali prevede lo stanziamento massimo di euro 5.293,95, risorse che incideranno sul fondo 2009, data la decorrenza delle progressioni nella fase transitoria
art. 17, comma 2, lettera A	46.408,51
art. 17, comma 2, lettera A (sponsor - somme art. 43 legge 449/1997)	32.160,00
art. 17, comma 2, lettera A (obiettivi straordinari)	7.400,00
art. 17, comma 2, lettera D (turni agenti P.M.)	10.300,00
art. 17, comma 2, lettera D (turni biglietteria museo castello)	3.000,00
art. 17 comma 2, lett. D (maneggio valori economo, ufficio p.m., biglietteria museo castello art. 12 nuovo ccid)	1.000,00
art. 17, comma 2, lett. D (orario notturno e/o festivo operai UTC)	1.200,00
art. 17, comma 2, lett. E (disagio)	17.544,00
art. 17, comma 2, lett. G (progettazioni)	13.549,75
totale	132.562,26

Art. 9) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI (art. 17, COMMA 2, lettere f) ed i) del CCNL 1.4.1999 – art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 - art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Si concorda che, al personale appartenente alle categorie B e C, formalmente destinatario di specifiche responsabilità, sia corrisposta una remunerazione annuale non superiore ad € 2.000,00, denominata anche "indennità di responsabilità".

Tale compenso è altresì previsto per il personale di categoria D formalmente individuato responsabile di procedure e/o attività, che non sia incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

L'erogazione dell'indennità in parola viene proposta dal responsabile del servizio ma è stabilita dal segretario comunale, che in tale ipotesi agisce quale dirigente valutatore, previa analisi dell'organizzazione del lavoro, dalla quale emergano le responsabilità connesse a certe, particolari professionalità.

In base alle indicazioni del responsabile del servizio, il segretario comunale, avvalendosi dell'ausilio del servizio di controllo interno e/o del nucleo di valutazione, decide se corrispondere il compenso e la misura dello stesso, alla luce delle risorse stanziare per tali finalità con contrattazione integrativa decentrata, dandone comunicazione al personale interessato, al responsabile del servizio interessato e al responsabile del servizio personale, che, a propria volta, provvede ad assumere idoneo impegno di spesa alla luce delle somme all'uopo destinate, in sede di riparto annuale delle risorse decentrate. Qualora tale riparto, nel momento in cui sussista la necessità di impegnare la spesa, non sia stato ancora effettuato, il responsabile del servizio personale provvede ad assumere impegno provvisorio nei limiti della spesa impegnata allo stesso titolo nel corso dell'esercizio precedente.

Il responsabile del servizio che propone l'indennità, ha il dovere, esercitabile in qualsiasi momento, di sottoporre al segretario comunale la revoca dell'indennità o la sua riduzione, nel caso in cui cessino o varino le condizioni che ne abbiano comportato l'erogazione: copia della lettera motivata, deve essere inviata, per conoscenza, anche al personale interessato. In tal caso il segretario comunale recepisce, con proprio atto, la proposta del responsabile del servizio, dandone comunicazione al personale interessato, ovvero, qualora decida di non conformarsi alla proposta pervenutagli, ne dà comunicazione motivata al responsabile del servizio e al personale interessato.

I criteri e le condizioni per l'attribuzione del compenso, sono i seguenti:

- compenso annuale fino ad € 2.000,00 a favore di chi sia incaricato, dal Sindaco o con atto di delega del responsabile di posizione organizzativa, delle funzioni di vicario del responsabile di servizio;
- compenso annuale fino ad € 1.000,00 per chi sia incaricato di responsabilità procedurali, ovvero sia il coordinatore di gruppi di lavoro;
- compenso fino a 300,00 euro per tutto il personale escluso dagli emolumenti di cui precedenti punti a), b) e c), ma che svolga le funzioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004.

Il compenso in parola è graduato in relazione alla rilevanza delle responsabilità e dei compiti conferiti e la sua attribuzione viene effettuata utilizzando lo schema di valutazione che sarà approvato a parte ai sensi l'art. 16, comma 2, lettera d), del CCNL 31.3.1999.

Si precisa che, per beneficiare dell'indennità di cui trattasi, non è sufficiente la semplice responsabilità procedimentale, che deriva dalla qualifica di inquadramento, ma occorre che la responsabilità sia riscontrabile attraverso l'analisi dell'organizzazione del lavoro, dal cui studio si possa capire se una certa professionalità abbia o meno una particolare responsabilità.

La responsabilità deve risultare da atti formali di nomina e la relativa indennità può essere riconosciuta solo dopo la sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato ed è attribuita, con cadenza mensile, dopo la consegna della scheda di valutazione al personale interessato.

L'indennità di responsabilità conferita è confermata negli anni successivi fino alla revoca o revisione parziale della stessa per opera del segretario comunale. Salvo esplicite scelte in sede di contrattazione integrativa decentrata di specifica destinazione di risorse per l'incremento delle somme destinate a questa finalità, l'aumento dell'indennità potrà essere effettuato solo utilizzando eventuali risparmi sullo stesso fondo, derivanti dalla revisione della scheda di altri beneficiari, ovvero dalla conclusione del rapporto di lavoro di alcuno di questi ultimi.

E' esteso all'indennità di responsabilità il principio di riduzione del compenso in caso di assenza dal lavoro. Si concorda, quindi, che, fino a 72 ore di assenza (equivalenti a 2 settimane) nell'anno solare, l'indennità di responsabilità rimanga invariata (fatta salva l'applicazione di cui al comma seguente) mentre non sia corrisposta limitatamente ad eventuali, ulteriori periodi di assenza connotati dalle stesse motivazioni che, indicate al precedente art. 7), comportino la riduzione dell'incentivazione. In tal caso, il responsabile del servizio personale, avuta conoscenza

delle assenze dal lavoro, procede direttamente alla riduzione dell'indennità di responsabilità, dandone semplice comunicazione, anche direttamente sul cedolino paga, al dipendente interessato.

Qualora il lavoratore subisca una decurtazione dei compensi in relazione a particolari assenze dal servizio ed in applicazione di specifiche norme di legge, detta decurtazione riduce, dell'importo corrispondente all'ammontare della decurtazione stessa, l'eventuale trattenuta da applicare ai sensi del presente articolo.

Se il rapporto di lavoro del dipendente è a tempo parziale, l'indennità di responsabilità sub b), c) e d), viene proporzionalmente ridotta e non può essere accordata in caso di rapporto di lavoro con prestazione oraria inferiore al 50% di quella a tempo pieno.

L'indennità di responsabilità è finanziata con le risorse stabili.

Per l'anno 2009 il fondo destinato a remunerare tale istituto è concordato indicativamente nell'ammontare di euro 20.000,00.

Art. 10) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO E PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE (art. 17, comma 2, lettere "d" ed "e" del CCNL 1.4.1999)

Comma 1 – pagamento dell'indennità di turno al personale di vigilanza

Il responsabile del servizio di vigilanza gestisce e attribuisce le somme occorrenti per il pagamento dell'indennità di turno agli addetti esterni al servizio di vigilanza, che, fino ad ora, è stata finanziata limitatamente al periodo di 6 mesi all'anno in cui si è rilevata la sussistenza di agenti in numero sufficiente ad effettuare la rotazione ciclica degli stessi in prestabilite articolazioni giornaliere, con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata dei turni da effettuarsi in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

Qualora l'amministrazione intenda ampliare il servizio estendendolo anche ai restanti mesi dell'anno, deve provvedere a finanziarne i maggiori costi ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.1.2004.

Comma 2 – indennità per orario particolarmente disagiato, alternativa all'indennità di turno

Per il coinvolgimento in servizi che presentino un orario particolarmente disagiato, non remunerato con l'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, le parti concordano sulla possibilità di erogare un'indennità di disagio così diversificata, che compete per i periodi di effettiva esposizione a disagio e che viene quantificata in euro 66,66 mensili, spettanti limitatamente a 9 mensilità annue:

	Mesi di esposizione a disagio	Compenso annuale €
Addetti biglietteria museo castello	9	600,00

L'indennità di disagio, alternativa e sostitutiva dell'indennità di turno, viene corrisposta solo ai dipendenti che siano continuativamente assegnati alla biglietteria del museo castello, per i quali l'articolazione oraria sia significativamente differenziata rispetto al restante personale, senza, peraltro, che sussistano tutti i requisiti legittimanti l'erogazione dell'indennità di turno. Oltre ad essa sono erogate, se spettanti, le maggiorazioni orarie ex art. 24 del CCNL 14.9.2000.

L'indennità di disagio viene erogata dal responsabile del servizio interessato mediante la sottoscrizione di apposita scheda di attribuzione del compenso, che viene vistata anche dal segretario comunale e comunicata al personale interessato e al responsabile del servizio personale che, a propria volta, provvede ad assumere idoneo impegno di spesa alla luce delle somme necessarie in base alle schede di attribuzione compilate e sottoscritte.

Annualmente, il responsabile del servizio personale provvede ad impegnare la spesa nei limiti di quella impegnata allo stesso titolo nel corso dell'esercizio precedente, salvo revisione successiva.

L'indennità di disagio può essere riconosciuta solo dopo la sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato ed è attribuita, con cadenza mensile, dopo la consegna al personale interessato dell'apposita scheda di attribuzione e fino ad espressa revoca della stessa.

L'indennità trattata, per la sua caratteristica di compenso legato ad un orario di lavoro particolarmente disagiato, è strettamente connessa alla presenza in servizio del personale e, pertanto, fatti salvi i casi di assenza per la fruizione delle ferie (nel cui mese non viene prevista né pagata) e di recupero di lavoro straordinario o di festività, non viene corrisposta in occasione di eventuali, ulteriori periodi di assenza del personale interessato.

L'ammontare del fondo destinato a remunerare tale istituto sarà definito in sede di riparto delle risorse per l'anno 2009.

ART. 11) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14.9.2000 – art. 41 CCNL 22.1.2004)

1. L'indennità di rischio:

- a) spetta al personale che offra prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio e viene, pertanto, corrisposta solo in seguito a redazione da parte del responsabile del servizio interessato, di apposita scheda di valutazione, ove sia attestata la condizione di dipendente soggetto a rischio specifico. La valutazione del rischio è da ritenersi confermata fino a sua espressa revoca o revisione;
- b) può essere erogata indipendentemente dalla categoria o profilo di inquadramento;
- c) compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
- d) è quantificata con la somma di €. 30,00 mensili spettanti per un numero massimo di 11 mensilità all'anno (escluso il periodo di ferie contrattualmente spettante) e viene corrisposta a consuntivo sulla base delle effettive presenze in servizio del personale interessato.

L'ammontare del fondo destinato a remunerare tale istituto sarà definito in sede di riparto delle risorse per l'anno 2009, mentre i profili (intesi come mansioni effettivamente svolte) beneficiari dell'indennità di rischio, sono i seguenti:

Attività esperita	Mesi di esposizione a rischio nell'anno	Somma annuale massima
Cuoco	11	330,00
Elettricista	11	330,00
Necroforo	11	330,00
Idraulico – impianti di riscaldamento	11	330,00

ART. 12) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI (art. 36 CCNL 14.9.2000)

Per servizi che comportino in via continuativa maneggio di valori di cassa, si corrisponde una indennità giornaliera, denominata di "maneggio valori".

L'indennità succitata è corrisposta a condizione che il maneggio valori sia di importo annuale superiore ad euro 10.000,00 e spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente sia stato effettivamente adibito a servizio comportante maneggio valori.

L'indennità di maneggio valori viene corrisposta a consuntivo, in seguito a redazione, da parte del responsabile del servizio interessato, di apposita scheda di attribuzione del compenso. A valere per i compensi da attribuire in relazione all'attività espletata successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, l'indennità in parola è diversificata come di seguito indicato:

economista comunale	€ 1,55
Ufficio di polizia municipale	€ 0,80
Biglietteria museo castello	€ 1,00
Economista istituzione comunale	€ 0,52

Qualora, all'interno di alcuno dei settori sopra menzionati, la nomina di agente contabile sia suddivisa in funzione degli adempimenti a ciascuno affidati, il compenso viene ripartito proporzionalmente ai valori maneggiati. Per remunerare l'indennità di maneggio valori dell'anno 2008, si utilizza la somma di euro 1.000,00.

Art. 13) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI DERIVANTI DA CONTRATTI DI SPONSOR E DA ACCORDI DI COLLABORAZIONE E CONVENZIONI (art. 119 D.Lgs. 267/2000 – art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999)

Comma 1 - In base alle disposizioni di cui all'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1.4.1999, come modificato ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 5.10.2001, le amministrazioni possono dare applicazione all'art. 43 della legge 449/1997 e, quindi, perseguire iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, mediante l'implementazione di servizi e prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali, ovvero per fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi a quelli ordinari. Il comma 3 dell'articolo di legge succitato, quantifica il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, quale economia di bilancio e consente la rassegna all'incentivazione del personale, della rimanente quota dei ricavi netti.

L'amministrazione, pertanto, dispone in ordine alla disciplina interna in materia di acquisizione di sponsorizzazioni, di accordi di collaborazione e di convenzione con soggetti pubblici o privati, diretti a fornire consulenze o servizi aggiuntivi e dispone in ordine alla quota parte dei ricavi netti, derivanti dalle predette attività, che possano essere utilizzati per incrementare le risorse decentrate variabili.

Comma 2 - Per quanto riguarda le somme derivanti da *contratti di sponsorizzazione*, si concorda che le somme nette da utilizzare per la produttività, siano ripartite tra il personale ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a). Il compenso conseguente, da calcolarsi separatamente rispetto ai restanti emolumenti ex art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, viene attribuito in base alla valutazione delle prestazioni del personale per l'anno considerato, in conformità alla scheda di valutazione utilizzata per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La determinazione della "quota base individuale" viene effettuata con le modalità indicate nell'art. 5), comma 1, del presente accordo e l'eventuale somma recuperata applicando la percentuale di riduzione del compenso prevista dall'art. 7), viene ridistribuita tra il restante personale.

Comma 3 - Per quanto riguarda le somme derivanti dalle altre iniziative sottese all'art. 43 della legge 449/1997 (art. 15, comma 1, lettera d, punti "b" e "c" del CCNL 1.4.1999), nella fattispecie quelle derivanti dalla celebrazione di matrimoni civili tra cittadini non residenti presso gli edifici di interesse storico ed artistico siti nel Comune, si concorda che quota parte di esse, che remunera l'attività aggiuntiva di ciascuno, sia ripartita esclusivamente tra i componenti del gruppo di lavoro direttamente chiamato all'implementazione e svolgimento del servizio. La rimanente quota alimenta il budget ordinario di cui al precedente art. 5), finalizzato alla definizione della quota base individuale ed è ripartita allo stesso modo indicato nel precedente comma 2, mediante la scheda di valutazione ivi prevista.

I componenti del gruppo di lavoro che siano direttamente chiamati a svolgere il servizio (nel novero di tale gruppo non può essere inserito personale che già percepisca somme ex art. 15, comma 1, lettera k, del CCNL 1.4.1999), beneficiano della quota complessiva loro destinata in sede di ripartizione annuale delle risorse.

L'erogazione del compenso non può che avvenire a consuntivo, dopo la rendicontazione e valutazione da parte del responsabile del servizio interessato, dell'attività aggiuntiva effettuata a favore di terzi paganti, i cui risultati devono essere certificati da parte del nucleo di valutazione.

Ad inizio anno il responsabile del servizio presenta una relazione che, basandosi sul numero dei matrimoni preventivati, quantifica costi e ricavi presunti per l'anno considerato e indica il personale che dovrà provvedere in merito ad essi, descrivendone sommariamente i compiti.

Per differenziare la qualità delle prestazioni richieste, il responsabile del servizio si avvale dei seguenti parametri:

Professionalità	Valore
Ufficiale stato civile o delegato alla celebrazione matrimoni	2,0

Traduttore	1,5
Collaboratore amministrativo	1
Esecutore - operaio	0,5

Categoria di inquadramento	Valore
B ex 4^ qualifica	1
B ex 5^ qualifica	1,1
C	1,3
D ex 7^ qualifica	1,5
D ex 8^ qualifica	1,6

(questi ultimi già utilizzati al precedente punto 5).

Il responsabile del servizio può, in corso d'anno, per nuove esigenze, rettificare i dati inizialmente rappresentati.

Annualmente, sulla base della relazione di previsione redatta del responsabile del servizio interessato, si stabilisce, in sede di contrattazione integrativa decentrata, il limite massimo individuale attribuibile a ciascun componente del gruppo di lavoro in parola. Tale limite viene stabilito in rapporto al numero di matrimoni da celebrarsi nell'anno, alle funzioni attribuite e alle risorse disponibili e, nel caso che qualche componente svolga più funzioni, si tiene conto del limite per la funzione più conveniente. Nel caso di mancata revisione, sono confermati i limiti massimi dei compensi stabiliti l'anno precedente. Per l'anno 2008 i predetti limiti sono i seguenti:

Numero matrimoni: da	Numero matrimoni: a	Compenso massimo erogabile in rapporto al numero matrimoni celebrati: euro			
		Esecutore	Collab. amm.vo	Traduttore	Uff.stato civile
0	50	0	0	0	0
50	75	0	0	0	500,00
50	100	0	0	0	600,00
100	125	0	0	280,00	700,00
126	150		256,00	320,00	800,00
151	170	280,00	320,00	400,00	1.000,00
171	200	392,00	448,00	560,00	1.400,00
201	225	504,00	576,00	720,00	1.800,00
226	250	560,00	640,00	800,00	2.000,00
Oltre 250		700,00	800,00	1.000,00	2.500,00

Alla stregua dei limiti massimi attribuibili ai singoli componenti del gruppo di lavoro, viene determinato il fondo specifico per il gruppo di lavoro incaricato. Per l'anno 2008, vista la relazione presentata dal responsabile del servizio interessato, visto il numero di matrimoni celebrati (297), lo stanziamento base è concordato in euro 7.500,00 (2.500,00 euro per lo svolgimento delle funzioni di ufficiale di stato civile di un componente, 2.500,00 per lo svolgimento delle funzioni di delegato sostituto dell'ufficiale di stato civile e di funzioni amministrative di un componente, 1.000,00 euro per le funzioni di interpretariato di un componente, 800,00 euro per le funzioni amministrative di un componente, 700,00 euro per il lavoro di un operaio).

A consuntivo, il responsabile del servizio:

- provvede a certificare il numero di matrimoni realizzati ed a redigere il quadro dimostrativo dei costi sostenuti e delle somme incassate;
- mediante apposita scheda indica il numero di matrimoni cui ciascun componente del gruppo di lavoro abbia partecipato e valuta le relative prestazioni;
- comunica copia della scheda al responsabile del servizio personale che, in base alla stessa ed ai criteri indicati nel presente articolo, calcola il compenso spettante a ciascuno.

Sulla base della valutazione di cui sopra e dopo la verifica dei risultati da parte del nucleo di valutazione, il responsabile del servizio personale provvede formalmente all'erogazione dei compensi in parola.

Nel caso che il compenso da attribuire a chi partecipi al gruppo lavoro risulti inferiore di quello che gli spetterebbe se non ne facesse parte, gli sarà attribuito il compenso più vantaggioso tra i due.

Le eventuali economie che dovessero risultare, sono utilizzate ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999, ad incremento delle risorse spendibili per il personale non facente parte del gruppo che abbia implementato il servizio, ovvero per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, indicati dall'amministrazione.

Si concorda che le disposizioni di cui al presente articolo 13, siano applicate già con la produttività 2008.

Art. 14) PARAMETRI PER LA PEREQUAZIONE DEI COMPENSI E RECUPERO INDEBITI

Con riferimento al vigente regolamento per la ripartizione del fondo ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 e alla necessità di procedere alla relativa revisione stante la novazione operata dall'art. 61, comma 8, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, le parti concordano sulla modifica degli artt. 5, 6, 7 e 8 del regolamento stesso, come da testo allegato.

Le parti condividono il principio che, per le attività e prestazioni svolte nell'interesse dell'ente, va riconosciuto il contributo comunque fornito da tutto il personale al processo produttivo aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di gestione.

Sulla base di tale premessa viene introdotto un meccanismo di perequazione retributiva attraverso il quale è consentito il cumulo di diversi incentivi o benefit, con conseguente riduzione della somma spettante al dipendente a titolo di incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e, nel caso di personale responsabile di posizione organizzativa, a titolo di retribuzione di risultato, nei limiti dell'incremento della stessa ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 5.10.2001.

La correlazione dei compensi finalizzati all'incentivazione del personale viene realizzata attraverso una riduzione in forma progressiva per scaglioni che si impone di non penalizzare l'erogazione di somme di più modesto importo, realizzando peraltro una perequazione tra incentivazioni e benefit previsti da disposizioni di legge, produttività e risultato per le somme di maggiore importanza.

A tal fine, una volta determinato, a valere sul fondo ex art. dell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL

1.4.1999, il compenso lordo a favore del personale destinatario di risorse in base a specifiche disposizioni di legge, al netto degli oneri a carico dell'apposito fondo, una quota del compenso spettante diminuisce la quota del fondo per la produttività generale ex art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 1.4.1999, da attribuire al predetto personale.

La quota del benefit riconosciuto ai destinatari delle risorse di cui all'art. 17 del CCNL 22.1.2004, viene equiparata, ai fini della perequazione dei compensi, alle somme percepite dai destinatari delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 1.4.1999.

Le somme perequative trattenute ai dipendenti che beneficino dei compensi ex art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 1.4.1999 e ai destinatari delle risorse di cui all'art. 17 del CCNL 22.1.2004, contribuiscono, pertanto, ad incrementare la produttività collettiva di cui all'art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 1.4.1999 a favore del restante personale. Per tale finalità sono utilizzate anche le somme perequative trattenute ai responsabili dell'area delle posizioni organizzative, entro i limiti di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 5.10.2001.

La riduzione perequativa dei compensi di cui sopra viene graduata come segue, nell'osservanza del principio della progressività:

importo inferiore	ad €	1.000,01	0,0%	
da €	1.000,01	ad €	7.000,00	20%
da €	7.000,01	ad €	10.000,00	25%
Importi superiori	ad €	10.000,00	30%	

La somma risultante dai meccanismi di riduzione viene ripartita, con i criteri indicati al precedente art. 5, comma 1, per la quantificazione della *quota base individuale*, tra il restante personale che:

- non risulti già beneficiario, nell'anno di riferimento, di altre somme derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 1.4.1999, ovvero di benefit ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004;
- non risulti già beneficiario, nell'anno di riferimento e quale componente di specifico gruppo lavoro, di somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/97.

Eventuali indebiti sono recuperati a cura del responsabile del servizio personale, che vi provvede rivalendosi su altri o sui prossimi compensi accessori dovuti al medesimo dipendente, facendone menzione sull'atto di liquidazione del compenso o sul provvedimento mensile di liquidazione delle paghe e comunicandolo, anche mediante annotazione sul cedolino paga, al personale interessato.

Se l'indebiti non sia rilevato dall'ufficio che predispone la liquidazione o il pagamento dei compensi accessori, che provvede prontamente al relativo recupero, è fatto obbligo ai responsabili dei servizi interessati ed ai superiori gerarchici che ne vengano a conoscenza, di adoperarsi mediante apposita segnalazione scritta al responsabile del servizio personale, affinché l'attribuzione di tale compenso sia immediatamente interrotta e gli indebiti recuperati.

Qualora il compenso oggetto del recupero sia liquidato direttamente da un responsabile di servizio diverso da quello del personale, l'eventuale recupero viene effettuato da chi liquida i compensi.

ART. 15) CUMULO INDENNITA'

Non sono tra loro cumulabili le indennità di:

- responsabilità (art. 9);
- disagio (art. 10);
- rischio (art. 11).

TITOLO V° - definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

Art. 16) UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DI CARRIERA

Le selezioni per la progressione economica orizzontale sono effettuate annualmente e si riservano al personale che risulti in servizio a tempo indeterminato il primo giorno dell'anno (1 gennaio) con riferimento al quale viene effettuata la valutazione delle prestazioni. I conseguenti benefici economici hanno effetto dal primo gennaio dell'anno oggetto di valutazione.

Nella fase transitoria al nuovo sistema di valutazione del personale e limitatamente alla prima selezione da effettuare dopo l'approvazione del presente contratto, si concorda, inoltre, che i benefici economici derivanti dall'attribuzione della progressione economica di carriera, abbiano effetto dal primo gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Le selezioni per la progressione economica orizzontale sono effettuate con riferimento ai criteri di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.1999, recepiti nella metodologia permanente di valutazione dell'ente, approvata ai sensi del successivo art. 6 del medesimo contratto (solo nella fase transitoria si fa riferimento al sistema permanente di valutazione in vigore prima dell'approvazione del presente contratto).

Solamente ai fini della progressione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (pertanto i dipendenti inquadrati in B1, B3 economica iniziale e C1), si tiene conto dell'esperienza acquisita in amministrazioni del comparto Regione - enti locali. Il punteggio dell'esperienza, da calcolarsi al 1 gennaio dell'anno con riferimento al quale viene effettuata la valutazione delle prestazioni, può essere fatto valere solo nei confronti del personale che concorra alla progressione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C.

Per concorrere all'avanzamento orizzontale, il personale interessato deve avere un'anzianità minima nella posizione economica di provenienza, nonché conseguire una valutazione minima in termini percentuali, rispetto al sistema di valutazione in vigore.

L'anzianità deve essere maturata con servizio a tempo indeterminato prestato all'interno del Comune di Malcesine ovvero presso altro ente del comparto, se trattasi di personale assunto in seguito a processi di mobilità.

A parità di punteggio conseguito nell'anno soggetto a valutazione, si raffronta la valutazione dell'anno precedente (questa clausola non viene applicata nella fase di transizione al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, vale a dire limitatamente al primo anno di utilizzo del nuovo sistema di valutazione). In caso di ulteriore parità, prevale il personale con maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza e, quindi, a scalare, quello con maggior servizio complessivo nell'ambito della pubblica amministrazione e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità anagrafica.

L'anzianità minima, da calcolarsi al 1 gennaio dell'anno con riferimento al quale viene effettuata la valutazione delle prestazioni, è diversificata come indicato nel seguente prospetto:

- per il personale delle posizioni economiche iniziali delle categorie B, C, D, (cioè il personale in B1, B3 iniziale ex 5^a qualifica, C1, D1 e D3 iniziale ex 8^a qualifica), è necessaria l'anzianità di 2 anni nella posizione economica di provenienza per accedere alla p.e. successiva;
- per il personale delle posizioni economiche intermedie delle categorie B, C, D, è necessaria l'anzianità di 3 anni nella posizione economica di provenienza per accedere alla p.e. successiva;
- per accedere all'ultima posizione economica di sviluppo del personale delle categorie B, C, D, è necessaria l'anzianità di 4 anni nella posizione economica di provenienza;

Non possono, in ogni caso, concorrere alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che nell'arco temporale di riferimento, costituito dall'anno solare oggetto di valutazione e da quello immediatamente precedente (con riferimento a quest'ultimo inciso "e da quello immediatamente precedente" nella fase di transizione al nuovo sistema, per il cambiamento del sistema di valutazione, si tiene conto del vecchio sistema di valutazione e dei limiti allora vigenti), abbiano ottenuto nella valutazione complessiva, un punteggio inferiore:

- al 60% di quello massimo previsto dalla metodologia permanente di valutazione, per accedere alla progressione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (pertanto per i dipendenti inquadrati in B1, B3 economica iniziale e C1), escluso l'eventuale punteggio relativo all'esperienza;
- al 65% di quello massimo previsto dalla metodologia permanente di valutazione, per accedere ai successivi sviluppi economici, escluso l'ultimo, dei dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche successive a quelle iniziali della categoria B;
- al 70% di quello massimo previsto dalla metodologia permanente di valutazione, per accedere alla progressione economica dei dipendenti inquadrati in C2 e successivi sviluppi economici escluso l'ultimo;
- al 75% di quello massimo previsto dalla metodologia permanente di valutazione, per accedere alla progressione economica dei dipendenti inquadrati nella categoria B, ultima posizione di sviluppo e nella categoria D, prima progressione economica (pertanto da D1 a D2 e, solo per il personale di posizione economica iniziale D3, da D3 a D4);
- al 80% di quello massimo previsto dalla metodologia permanente di valutazione, per accedere alla progressione economica dei dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche di sviluppo della categoria D (tutte le posizioni economiche inclusa l'ultima), nonché per accedere all'ultima progressione economica di sviluppo dei dipendenti inquadrati nella categoria C.

Le progressioni orizzontali sono effettuate nei limiti dello stanziamento all'uopo previsto nel fondo ex art. 5, comma 2 e dall'art. 14, comma 3, del CCNL 31.3.1999.

Nel fondo per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 17 comma 2, lettera b), del CCNL 1.4.1999, restano acquisite anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

In sede di contrattazione collettiva, decentrata e integrativa, sono stabiliti eventuali aumenti delle risorse per nuove progressioni economiche orizzontali, nell'ambito della ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, che viene effettuata annualmente.

Gli aumenti di cui al comma precedente, non possono annualmente superare il 7% delle risorse stabili disponibili.

Come già indicato nel precedente art. 6, le progressioni economiche orizzontali sono finanziate esclusivamente con le risorse decentrate stabili.

Dalle selezioni annuali finalizzate alla progressione economica e distintamente per ogni categoria contrattuale (B, C, D), scaturisce una **graduatoria**, nel cui contesto l'eventuale punteggio relativo all'esperienza professionale può essere fatto valere solo nei confronti del personale che concorra alla prima progressione economica successiva ai

trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C.

Per individuare il personale beneficiario delle progressioni in base alla graduatoria di cui sopra, si procede come segue:

- a) si individua tutto il personale che possa concorrere, nell'anno di riferimento, alla progressione economica orizzontale e si quantifica il costo corrispondente al teorico conferimento della progressione stessa;
- b) sulla base dei costi definiti sub a), si provvede a definire il costo medio delle progressioni, distintamente per le categorie B, C e D;
- c) si definisce l'onere corrispondente al costo delle progressioni di tutto il personale teoricamente beneficiario della progressione stessa;
- d) la somma stanziata per la progressione orizzontale viene divisa per l'onere delle progressioni teoriche definito come sub c), determinando il "**parametro 1**", corrispondente alle prime due cifre decimali risultanti;
- e) distintamente per le categorie B, C e D, il numero di dipendenti già individuato sub a) che possa concorrere alla progressione orizzontale, viene ridotto e quantificato in misura corrispondente alla percentuale di cui al parametro 1) sub d);
- f) la progressione orizzontale spetta, secondo l'ordine della graduatoria, a ciascuna unità risultante dalla percentuale ridotta di cui al punto e);
- g) qualora, una volta assegnate le progressioni orizzontali sub f), la somma complessiva annuale non sia completamente esaurita, la differenza risultante viene utilizzata per attribuire la progressione all'interno della categoria che dia maggiori resti decimali, a condizione che la somma disponibile sia sufficiente a sostenerne l'onere annuale corrispondente (inclusa la 13[^]);
- h) nel caso in cui i resti decimali sub g) siano riferiti ad una categoria con costo medio sub b) che comporterebbe lo sfondamento dello stanziamento del fondo, i resti sono attribuiti alla categoria successiva; parimenti, qualora i resti decimali sub g) siano pari, la precedenza viene accordata alla categoria con costo medio (sub b) inferiore.

TITOLO VI° - disposizioni transitorie e finali

Art. 17) PRESTAZIONI PREVIDENZIALI A FAVORE DEL PERSONALE DI POLIZIA MUNICIPALE

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL 14.9.2000, le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti di dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge 300/1970.

Tra queste rientrano anche quelle di gestione delle risorse per finalità previdenziali e assistenziali a favore del personale di polizia locale, previste dall'art. 208, comma 2, lettera a) e comma 4, del codice della strada.

La spesa che finanzia l'assistenza e la previdenza complementare del personale di polizia municipale, intende compensare le condizioni di disagio, sotto il profilo della sicurezza e della salute, in cui operano tali soggetti.

La discrezionalità dell'ente che, mediante delibera di Giunta, può destinare annualmente alla previdenza integrativa del personale in parola, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie sanzionate dal codice della strada, deve esplicitarsi in misura equilibrata e la ripartizione di tali proventi deve essere coerente con la ratio dell'art. 208, che mira ad accrescere la sicurezza stradale.

Di conseguenza, le risorse vincolate da destinare alla previdenza integrativa della polizia municipale, devono essere necessariamente di ammontare limitato.

L'amministrazione, nel destinare la quota in parola, oltre ad una valutazione di coerenza generale delle retribuzioni, deve, di anno in anno, valutarne la compatibilità di bilancio nell'ottica del contenimento della spesa di personale.

Con il presente accordo si demanda all'organismo di cui all'art. 55 del CCNL 14.9.2000, la scelta alternativa di aderire ad un fondo aperto, chiuso o ad una assicurazione sulla vita, ovvero ad individuare altre finalità assistenziali per la quota in argomento, come previsto dall'art. 17 del CCNL 22.1.2004, tenendo conto di quanto, al riguardo, previsto dal regolamento comunale a disciplina dell'ordinamento e dell'organizzazione della polizia municipale (ove dovrà essere precisato che solo gli addetti a tempo indeterminato possano beneficiarne).

L'organismo per la gestione della parte finalizzata alla previdenza integrativa relativa ai proventi dell'art. 208 del codice della strada, è così composto:

- un rappresentante dei lavoratori designato dal Sindaco;
- un componente dell'RSU designato dall'RSU stessa;
- un componente appartenente alla polizia municipale indicato dal sindacato maggiormente rappresentativo, a livello aziendale, degli appartenenti al corpo di p.m..

I suddetti componenti sono tacitamente confermati di anno in anno fino alla loro sostituzione da parte dell'organo designatore.

Art. 18) MODALITA' TEMPORALI DI EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 10, comma 1, del CCNL 9.5.2006 e visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e quello in materia di termine e di responsabile di procedimento, di concordare che il trattamento economico accessorio del personale, fatto salvo quanto previsto per l'erogazione dei compensi di cui all'art. 17, lettera a), del CCNL 1.4.1999, in armonia con quanto già stabilito con regolamento dell'ente, sia erogato con cadenza almeno trimestrale al personale che ne abbia titolo.

Art. 19) CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO (legge 146/1990 come modificata con legge n. 83/2000)

Visto l'art. 5 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regione-Enti Locali, sottoscritto il 19.9.2002.

Rilevato che, nell'ambito dei servizi essenziali di cui agli artt. 2 e 3 dell'accordo 9.9.2002, occorre definire, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

Tutto ciò premesso, si accorda quanto di seguito elencato.

- a) i servizi pubblici prodotti da questa amministrazione comunale, da annoverare tra quelli essenziali, sono i seguenti:
 - 1) stato civile e servizio elettorale
 - 2) igiene, sanità e tutela della sicurezza pubblica
 - 3) distribuzione di beni di prima necessità e manutenzione dei relativi impianti
 - 4) servizi del personale
- b) nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla lettera "a", è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
 - 2) attività prescritte 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
 - 3) servizi cimiteriali limitatamente all'inumazione delle salme
 - 4) servizio del personale limitatamente al versamento dei contributi previdenziali entro le scadenze di legge
 - 5) servizio attinente alla rete stradale (compreso lo sgombero delle nevi) ed idrica
 - 6) servizio di polizia municipale per gli interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio
- c) per le diverse categorie e profili professionali di personale addetto ai servizi minimi essenziali, il personale da esonerare dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, deve essere individuato e articolato con i criteri che di seguito si descrivono:
 - 1) le categorie e i profili professionali sono:
 - per il raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte e per le attività prescritte per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, una unità di personale appartenente alla categoria C, profilo professionale di istruttore amministrativo, ufficio di stato civile o elettorale o ufficio anagrafe,

- posizione organizzativa "servizi al cittadino, cultura e informazione"
- per il servizio di inumazione delle salme, una unità di personale di categoria B, operaio professionale, posizione organizzativa "servizi alla collettività e territorio"
- per il servizio attinente alla rete stradale, compreso lo sgombero delle nevi, una unità di personale di categoria B, profilo di operaio professionale o di conduttore di macchine complesse, posizione organizzativa "servizi alla collettività e territorio"
- per il servizio del personale, solo qualora lo sciopero possa comportare il rischio di ritardo nel versamento dei contributi previdenziali, un istruttore di categoria C della P.O. "contabile, servizi interni e alle imprese"
- per gli interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio e infortunistica stradale, una unità di personale di categoria C, con profilo di agente di polizia municipale.

d) modalità operative in caso di sciopero. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criterio 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 al lavoratore interessato entro 5 giorni precedenti la data dello sciopero. I nominativi sono inoltre segnalati all'ufficio personale e da questi comunicati alle OO.SS. locali, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dal ricevimento della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso in cui questa sia possibile.

Art. 20) DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO

Ove non espressamente e diversamente stabilito nell'ambito dei rispettivi articoli di riferimento, si concorda che le disposizioni di cui al presente contratto siano applicate dal 1.1.2009.

Con riferimento alla disciplina di cui all'articolo 16, si concorda che le progressioni da conferire nel periodo transitorio al nuovo sistema di valutazione che dovrà essere implementato subito dopo la sottoscrizione del nuovo contratto integrativo decentrato, siano attribuite con i criteri vigenti nell'anno 2008, con le ultime modifiche apportate con il contratto decentrato 7.5.2008.

Le progressioni economiche orizzontali sono, comunque, sospese fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Per l'Amministrazione Comunale

DELEGAZIONE RSU

RAPPRESENTANTI OO.SS.

Regolamento inteso alla ripartizione dei compensi per la progettazione interna di lavori ed opere pubbliche e per la redazione di atti di pianificazione.

Evidenziate in grassetto le parti modificate rispetto al testo approvato il 27.7.2006

Articolo 1
(Oggetto, definizioni ed ambito di applicazione)

1. Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 12.4.2006, n. 163, regola la formazione e la ripartizione del fondo incentivante destinato a compensare i dipendenti dell'amministrazione di cui al successivo articolo 3.
2. Ai fini del presente regolamento si intendono:
 - a) per "legge", il D.Lgs. 12.4.2006, n. 163;
 - b) per "regolamento generale", il decreto del Presidente della Repubblica (DPR) 554/1999 o quello previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 163/2006;
 - c) per "responsabile del procedimento", il responsabile unico del procedimento (Rup) di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 163/2006;
 - d) per "area tecnica comunale" il settore che, secondo le indicazioni dell'organigramma del personale, si occupa delle progettazioni, e/o della manutenzione del patrimonio e/o dell'urbanistica.
 - e) per documento preliminare alla progettazione, il documento predisposto dal responsabile del procedimento, ai sensi del regolamento generale;
 - f) per atti di pianificazione, ai sensi dei disposti della LRV 11/2004 e LRV 23/2005:
 - il piano regolatore generale (PRG) del Comune (PAT e P.I.);
 - il piano urbano del traffico;
 - piani di lottizzazione;
 - PEEP (piani per l'edilizia economica popolare);
 - PIP (piani per gli insediamenti produttivi);
 - ogni altro piano attuativo previsto dalle legge regionale 61/1985 nonché dalla legge 11/2004 e succ. modificazioni.;
 - gli altri atti, comunque denominati, che, per contenuto, difficoltà e professionalità delle prestazioni richieste, siano analoghi a quelli innanzi elencati;
 - per lavoro e/o opera pubblica, gli interventi soggetti alla disciplina del D.Lgs. 163/2006.
3. La disciplina dell'attività di progettazione di lavori pubblici, la specificazione dei livelli di progettazione e degli elaborati che ne fanno parte, sono quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge, e , in particolare, dall'articolo 93 della legge e dal regolamento generale, nonché dal documento preliminare alla progettazione predisposto dal responsabile del procedimento.
4. I progetti devono avere i caratteri definitivi di cui all'art. 93 del D.Lgs. 163/2006 ed essere accompagnati dagli elaborati progettuali inerenti alle specifiche categorie di opere, determinati dal regolamento di attuazione, come indicati dal documento preliminare alla progettazione proposto dal RUP.

Articolo 2
(Affidamento di incarichi di progettazione a tecnici dipendenti dell'Ente)

1. Gli incarichi di progettazione di lavori pubblici e gli altri servizi connessi ed accessori, nonché gli incarichi di progettazione di atti di pianificazione urbanistica, sono affidati ai dipendenti dell'ente, salvo che il responsabile del procedimento non certifichi **la sussistenza di carenze in organico di personale tecnico, ovvero di difficoltà di rispettare i tempi della programmazione di lavori o di svolgere le funzioni di istituto, ovvero in caso di lavori di speciale complessità, che richiedano l'apporto di una pluralità di competenze, casi che devono essere accertati e certificati dal RUP stesso.**
2. Nel caso in cui i progetti siano redatti dai dipendenti dell'ente, sono firmati da soggetti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) abilitazione all'esercizio della professione corrispondente all'opera da progettare;
 - b) da tecnici diplomati che, in assenza di abilitazione, nei limiti previsti dagli ordinamenti professionali, siano in servizio presso l'amministrazione aggiudicatrice da almeno 5 anni e risultino inquadrati in un profilo professionale tecnico ed abbiano svolto o collaborato ad attività di progettazione, o che abbiano ricoperto analogo incarico per altre amministrazioni aggiudicatrici per lo stesso periodo.

3. I progetti oggetto dal presente regolamento vanno redatti con i mezzi messi a disposizione dall'amministrazione e nel normale orario di lavoro. I dipendenti partecipano ai gruppi di progettazione e pianificazione fermi restando i normali compiti di istituto. Essi non possono, durante il tempo impiegato per l'attività progettuale e di pianificazione, ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario, che, peraltro, può essere autorizzato per le eventuali esigenze straordinarie di servizio.

Articolo 3

(Soggetti che hanno diritto alla ripartizione del fondo)

1. Al fine di procedere all'elaborazione di ciascun progetto è costituito un "gruppo di progettazione o di pianificazione" (abbreviato GPP), formato da personale che abbia specifiche capacità professionali ed operative.
2. Le figure professionali ed operative da individuare sono tutte quelle che contribuiscono, ognuno con la propria esperienza e professionalità, alle attività intellettuali e materiali utili per la formulazione e redazione degli elaborati progettuali e di pianificazione, indipendentemente dalla qualifica e dal profilo professionale rivestiti.
3. I criteri di scelta da determinare caso per caso, possono basarsi indicativamente su:
 - a) i limiti minimi di professionalità previsti dalla legge o da altre disposizioni in vigore;
 - b) la specializzazione ed il grado di esperienza acquisiti nella disciplina specifica e nella categoria di lavori o di atti pianificatori a cui l'attività si riferisce;
 - c) la qualità e l'entità dell'opera da progettare o dell'atto da predisporre al fine di determinare la consistenza dei gruppi.
4. All'interno del GPP possono essere quindi individuate, indipendentemente dalla qualifica posseduta, secondo i compiti organizzativi, funzionali ed operativi sopraccitati, le seguenti figure:
 - a) progettista
 - b) collaboratore principale
 - c) collaboratore
 - d) direttore lavori
 - e) elaboratore piani di sicurezza
 - f) collaudatore
5. La composizione del GPP, in via ordinaria, coincide con l'organico dell'area tecnica comunale. Il RUP procede, con provvedimento specifico, ad individuare il GPP sia in senso qualitativo che in senso quantitativo. In tale provvedimento devono essere individuati:
 - a) l'atto di pianificazione o l'opera da progettare con riferimento all'importo presunto del costo dell'opera prevista in bilancio;
 - b) i singoli dipendenti e gli eventuali collaboratori esterni, con indicata la relativa qualifica funzionale, incluso il responsabile del procedimento ed il progettista;
 - c) la quota parte percentuale del compenso spettante al personale coinvolto in base all'aliquota da applicare (vedasi i successivi artt. 7 e 8) sul **costo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro e sulla tariffa professionale relativa all'atto di pianificazione.**
Nel caso che il RUP non coincida con il responsabile dell'area o servizio tecnico, gli atti conseguenti che debbano essere assunti in forma pubblica amministrativa, sono proposti dal RUP che vi appone il proprio visto ed assunti dal responsabile del servizio in questione.
6. Le aliquote del compenso possono essere assegnate a eventuali dipendenti di altre aree al di fuori di quella tecnica, sentito il responsabile di appartenenza. Il RUP ne tiene conto nel provvedimento sopraccitato e provvede a definire, per queste unità lavorative aggiunte, i compiti ad essi demandati e la percentuale del compenso spettante secondo criteri di analogia.
7. In relazione alle **somme di incentivo a favore del personale interno che rivesta i ruoli di RUP, di incaricato della redazione dei progetti, dei piani di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo o di collaboratore delle predette figure professionali, ed alle somme a favore del personale interno che provveda alla redazione di atti di pianificazione (attualmente previste dall'art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006)**, sono fatti salvi i criteri

stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, intesi alla perequazione dei compensi accessori del personale dipendente.

Articolo 4
(Conferimento degli incarichi)

1. Il RUP è l'assegnatario dell'opera in base al PEG approvato dalla Giunta comunale alla luce del piano delle opere pubbliche approvato dal Consiglio comunale.
2. Di norma il RUP coincide con il responsabile dell'area o servizio tecnico. Qualora il predetto responsabile, stanti le incombenze gravanti sul suo ufficio, ritenga, soprattutto per le opere di minore rilevanza, che l'attività di RUP **possa** essere assegnata ad altro personale tecnico di ruolo dell'amministrazione, può disporre **tale affidamento, di cui dà immediata notizia alla Giunta comunale.**
3. Spetta al RUP il conferimento degli incarichi di progettista, di collaboratore principale, di collaboratore, di direttore lavori, per la predisposizione dei piani di sicurezza e per il collaudo delle opere. Nel caso che il RUP non coincida con il responsabile dell'area o servizio tecnico, gli atti conseguenti che debbano essere assunti in forma pubblica amministrativa, sono proposti dal RUP che vi appone il proprio visto ed assunti dal responsabile del servizio in questione.

Articolo 5
(Costituzione e ammontare del fondo da ripartire per servizi attinenti opere pubbliche)

1. Il fondo per il compenso dei soggetti di cui al precedente articolo 3 è **fissato nella vigente misura indicata dal codice dei contratti, calcolata sul costo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro.** I relativi oneri fanno carico agli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori.
2. La percentuale effettiva del fondo e le regole per la sua ripartizione sono previste nel presente regolamento.
3. Il fondo in parola deve intendersi al lordo degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'Ente.

Articolo 6
(Determinazioni in concreto dei singoli fondi)

1. I singoli fondi, che, come sopra esposto, non possono superare la **misura percentuale massima indicata dal codice dei contratti e da calcolarsi sul costo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro (percentuale che deve comunque essere prevista nel quadro economico del progetto a prescindere dalla misura del compenso spettante al personale interno)** ed il 30% della tariffa per gli atti di pianificazione, sono quantificati in concreto ed in via preventiva in sede di predisposizione dei **provvedimenti di approvazione della spesa.**
2. La determinazione definitiva viene adottata dal RUP ovvero, nell'ipotesi in cui il RUP non coincida con il responsabile dell'area tecnica, da quest'ultimo.

Articolo 7
(Modalità e criteri di erogazione dei compensi per la progettazione, direzione, contabilizzazione e collaudo lavori pubblici)

1. I compensi sono erogati secondo la seguenti percentuali, da applicarsi secondo le fasi progettuali sostenute di cui al successivo comma 5:

TABELLA 1/A	PERCENTUALE
responsabile del procedimento individuato ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 163/2006	40%
tecnico progettista che sottoscrive gli elaborati progettuali	15%
direttore dei lavori	15%

personale che collabora con il responsabile del procedimento sia a livello tecnico che amministrativo	20%
collaudatore che rende il certificato di regolare esecuzione	5%
responsabile della sicurezza e della predisposizione dei relativi piani	5%
Totale	100%

2. Nel caso che una figura professionale, nell'attivazione di un progetto, assuma più incarichi tra quelli elencati, per la ripartizione del fondo si procede sommando le percentuali relative ai compiti effettivamente svolti. **Di converso, qualora alcuna delle funzioni sopra indicate non sia esperita dal personale interno nel contesto delle fasi di progettazione realizzate internamente dagli uffici comunali di cui al seguente comma 5 e fatto salvo quanto indicato al seguente comma 7, la percentuale di pertinenza non viene attribuita ma si considera come economia di spesa.**
3. Qualora, in relazione alla peculiarità del progetto da realizzare, siano necessarie ulteriori o minori prestazioni professionali di quelle sopra elencate, il RUP procede preventivamente al relativo adeguamento ed alla proporzionale attribuzione delle aliquote del compenso spettante, sulla base dell'impegno, capacità e professionalità delle persone impiegate.

4. **La percentuale effettiva, nel limite massimo previsto dalla normativa vigente, da applicare al costo a base di gara dell'opera pubblica per definire le somme di incentivo a favore del RUP, degli incaricati della redazione dei progetti, dei piani di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo e dei rispettivi collaboratori, viene graduata in relazione all'entità dell'opera, come di seguito definito:**

Colonna 1 Fascia numero	Colonna 2 Progetti fino all'importo massimo di euro	Colonna 3 Aliquota da applicare sulla percentuale massima prevista dalla normativa in vigore
1	1.000.000,00	100%
2	1.500.000,00	90%
3	2.000.000,00	80%
4	2.500.000,00	70%
5	3.000.000,00	60%
	Oltre 3.500.000,00	50%

5. In relazione al fondo ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006 di cui al precedente comma 4, si definiscono, di seguito, le aliquote del compenso che devono essere liquidate al personale interno in rapporto alle fasi di progettazione realizzate direttamente dagli uffici comunali:

FASE DI PROGETTAZIONE	PERCENTUALE DEL COMPENSO
a) Progetto preliminare ed eventuale studio di fattibilità	20%
b) Progetto definitivo	20%
c) Progetto esecutivo	20%
d) Direzione lavori e collaudo	20%
e) Predisposizione ed esecuzione piani di sicurezza	20%
TOTALE	100%

6. Per ogni opera pubblica relativamente alla quale sia effettuata la sola attività di controllo, i compensi spettanti al RUP, previsti dal comma 1, sono ripartiti anche con i suoi collaboratori nella misura del 20% ai collaboratori e del 80% al RUP, mentre non viene suddivisa l'ulteriore percentuale (20%) prevista dal comma 1 per i collaboratori del RUP. Si attribuisce il compenso (40%) già previsto ai sensi del precedente comma 1, qualora la normativa vigente preveda, come percentuale massima del compenso ex art. 92, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, aliquote fino al 1%, mentre, qualora la predetta normativa preveda aliquote superiori all'1%, si attribuisce la metà del compenso di cui al comma 1 (per cui il 20% anziché il 40%).

7. Qualora alcuna delle fasi progettuali da a) ad e) di cui al precedente comma 5, sia affidata a professionisti esterni, la percentuale del compenso non è corrisposta **ma è fatto salvo il compenso dovuto comunque al RUP ed ai suoi collaboratori ai sensi del precedente comma 6.**

Qualora la fase di progettazione d) sia parzialmente svolta da personale interno (ad esempio il solo collaudo sia esternalizzato) la corrispondente percentuale del compenso prevista dal comma 1) viene considerata come economia di spesa mentre, nel caso che la fase di progettazione e), sia parzialmente svolta da personale interno (ad es. la predisposizione dei piani di sicurezza sia esternalizzata) la percentuale del compenso prevista per la relativa “fase di progettazione” viene ridotta di $\frac{1}{4}$ (per cui la percentuale del compenso viene corrisposta nella misura del 15% anziché del 20%).

Qualora le figure individuate nel comma 1) provvedano a eseguire solo una o alcune delle fasi progettuali di cui sopra, il compenso viene calcolato in base alla seguente formula:

- **IMPORTO DEI LAVORI x %compenso x 20% (per una fase di progettazione, x 40% per due fasi ecc.)**
8. Nel caso in cui il RUP ritenga di semplificare o accorpare le fasi di progettazione definite al precedente comma 5, la percentuale del compenso spettante va calcolata sommando quelle previste nei livelli inferiori.

Articolo 8

(La ripartizione del fondo per gli atti di pianificazione)

1. Di norma unitamente al bilancio di previsione e in allegato all'elenco annuale dei lavori pubblici, viene data specificazione di quali atti di pianificazione siano da approvare nell'anno e se gli stessi debbano essere svolti direttamente dagli uffici dell'ente ovvero affidati a professionisti esterni.
2. Con riferimento agli atti di pianificazione generale, particolareggiata ed esecutiva affidati all'ufficio tecnico dell'ente, **viene attribuita una quota pari al 30% della tariffa professionale prevista per la loro elaborazione a titolo di remunerazione a favore del personale comunale che abbia redatto tali atti.**
3. Per ogni pianificazione urbanistica svolta dal GPP, per la ripartizione del fondo tra le diverse figure professionali impegnate sono fissate le seguenti aliquote:

TABELLA 1/B	PERCENTUALE
Responsabile del procedimento	50
Collaboratore principale	50
Totale	100

4. Qualora, per la peculiarità dell'atto di pianificazione, sia necessario ricorrere ad altre prestazioni professionali oltre a quelle rappresentate, ovvero occorra ridurle, il responsabile del procedimento provvede a modificare e ad adeguare sia le figure professionali coinvolte che le aliquote, in proporzione all'effettivo impegno e capacità delle varie persone impiegate.
5. Le quote parti delle somme corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico, costituiscono economie di spesa.
6. **Il responsabile del procedimento è l'assegnatario dell'atto di pianificazione in base al PEG approvato dalla Giunta comunale.**
7. **Di norma il responsabile del procedimento coincide con il responsabile dell'area o servizio tecnico. Qualora il predetto responsabile, stanti le incombenze gravanti sul suo ufficio, ritenga che l'attività di RUP possa essere assegnata ad altro personale tecnico di ruolo dell'amministrazione, può disporre tale affidamento, di cui dà immediata notizia alla Giunta comunale.**

8. Spetta al responsabile del procedimento il conferimento degli incarichi di cui al precedente comma 3. Nel caso che il responsabile del procedimento non coincida con il responsabile dell'area o servizio tecnico, gli atti conseguenti che debbano essere assunti in forma pubblica amministrativa, sono proposti dal responsabile del procedimento che vi appone il proprio visto ed assunti dal responsabile del servizio in questione.
9. La Giunta comunale si riserva la facoltà, in relazione a particolari atti di pianificazione, di ridurre la percentuale **indicata al precedente comma 2, delle somme da utilizzare per remunerare il personale interno che abbia redatto tali atti.**
10. **La determinazione a firma del responsabile del servizio tecnico di ripartizione delle somme di cui al precedente comma 10, viene effettuata solo dopo la definitiva approvazione di ciascun atto di pianificazione.**
11. **La tariffa su cui applicare l'aliquota massima del 30% viene indicata dagli ordini professionali (architetti o ingegneri), ovvero calcolata sulla media dei preventivi di analoga opera redatti da tre professionisti iscritti all'ordine, qualora la prima soluzione risulti impraticabile od onerosa.**

Articolo 9
(Liquidazione dei compensi)

1. Tutte le somme sono liquidate detraendo previamente la parte destinata all'assolvimento degli obblighi fiscali, previdenziali e contributivi a carico del Comune.-
2. La liquidazione dei compensi avviene a cura del responsabile della posizione organizzativa a capo dell'area tecnica. La quota parte del compenso eventualmente spettante al medesimo responsabile viene liquidata a cura del funzionario appositamente individuato quale vicario e, se quest'ultimo non sia previsto o sia assente, dal segretario comunale. Tale liquidazione viene effettuata in base ai criteri prefissati, tenendo conto della tipologia progettuale o dell'atto di pianificazione e dell'apporto di ciascuno.
3. Qualora insorgano contestazioni, il responsabile del servizio tecnico, con la collaborazione del responsabile del procedimento, decide nel merito, dopo aver indetto apposita riunione in cui tutti gli aventi diritto alla ripartizione delle somme possono esprimere la propria opinione.
4. I provvedimenti di liquidazione, prima dell'ordinazione della spesa, devono essere trasmessi all'ufficio addetto al controllo di gestione, che può chiedere la riammissione del provvedimento con le dovute correzioni. Qualora l'ufficio non si pronunci entro 8 giorni si può procedere alle fasi di pagamento, fermo restando che anche successivamente possono essere attivati controlli, con la possibilità di ritirare parzialmente le liquidazioni già effettuate, con richiesta di restituzione delle somme o con compensazione con quelle da attribuire successivamente.
5. **Nel caso in cui l'amministrazione comunale decida di non realizzare più un'opera programmata, al GPP spetta il compenso in proporzione alle fasi di progettazione realizzate, ridotto al 50%.**

Articolo 10
(Casi di esclusione o diminuzione del compenso)

1. Il compenso incentivante di cui al presente articolo, non viene liquidato:
 - a) al responsabile del procedimento, nel caso in cui violi gli obblighi posti a suo carico dalla legge o dal regolamento generale, o non svolga i compiti assegnati con la dovuta diligenza, fatta salva la possibilità di rivalersi sullo stesso per i danni eventualmente derivati e fatta salva l'applicazione di sanzioni nel caso in cui siano violate le disposizioni del codice disciplinare;
 - b) ai progettisti, nel caso in cui, per loro errori ed omissioni, sia necessario apportare varianti ai lavori, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera d) della legge, fatta salva la possibilità di rivalersi sugli stessi per i danni eventualmente derivati e fatta salva l'applicazione di sanzioni nel caso in cui siano violate le disposizioni del codice disciplinare;

- c) ai progettisti, nel caso i cui i termini per la presentazione degli elaborati superino del 50% il tempo inizialmente stabilito dal responsabile del procedimento per la relativa presentazione;
 - d) ai soggetti, di cui all'articolo 3 del presente regolamento, che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge, dal regolamento o previsti nell'incarico ricevuto;
2. Il compenso viene ridotto di una percentuale del 5%, nel caso in cui le violazioni dei compiti posti dalla legge, dal regolamento o dall'incarico, siano di lieve entità e comunque non si verificano danni all'ente; nel caso in cui, anche a seguito di lievi violazioni, derivino danni all'ente, gli oneri corrispondenti sono recuperati dalle somme dovute, e , per l'eventuale parte ulteriore, dal dipendente, anche con azione di rivalsa sulla polizza assicurativa.
 3. La decisione motivata circa l'esclusione o la diminuzione del compenso spetta al responsabile del servizio tecnico.

**REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI
PER LA RIPARTIZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE DA
ATTRIBUIRE AL PERSONALE ADDETTO ALL'UFFICIO ICI
DEL COMUNE DI MALCESINE**

Approvato con contratto integrativo decentrato 19.5.2010

ART. 1 OGGETTO

1. Il presente regolamento individua, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della L. 23.12.1996, n. 662, art. 59, comma 1, del D. Lgs. 15.12.1997, n. 446 e art. 12) del REGOLAMENTO Comunale ICI approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 10.3.1999, modificato con deliberazione di C.C. n. 19 del 11/03/2004, la costituzione del fondo interno delle maggiori somme effettivamente riscosse a seguito dell'emissione di avvisi di accertamento, rettifica e liquidazione dell'imposta, nonché i criteri per la ripartizione del fondo stesso da attribuire al personale del settore competente che ha partecipato a tali attività.

ART. 2 ATTIVITA'

1. Per attività di accertamento e liquidazione dell'imposta si intendono gli interventi finalizzati al recupero dell'evasione fiscale attraverso il controllo e la verifica della situazione debitoria dei contribuenti, compresa la formazione dei ruoli coattivi.

ART. 3 SOGGETTI

1. I soggetti ai quali è dovuto il compenso incentivante sono i dipendenti addetti alla gestione dell'imposta comunale sugli immobili (ICI) con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.
Le figure professionali interessate sono quelle che rivestono i seguenti ruoli:
 - a) **Funzionario Responsabile del Tributo**, competente alla sottoscrizione degli avvisi di liquidazione ed accertamento, dei provvedimenti di rimborso, dei ruoli ordinari coattivi;
 - b) **Istruttori amministrativi e tecnici** che si identificano nel personale dell'ufficio tributi che curano i procedimenti di liquidazione, accertamento, rimborso ed iscrizione a ruolo dell'imposta ed intervengono in maniera rilevante nella procedura di controllo;
 - c) **Collaboratori amministrativi** che si identificano nel personale amministrativo dell'ufficio tributi che intervengono nelle fasi di inserimento dati e nella procedura di contabilizzazione delle somme incassate.
2. L'assegnazione di eventuale personale di altro settore viene concordata con il responsabile del servizio interessato.
3. L'attività oggetto del presente regolamento viene svolta con i mezzi messi a disposizione dall'amministrazione e nell'ambito del normale orario di lavoro. I dipendenti partecipano all'attività del gruppo di lotta all'evasione fiscale, fermi restando i normali compiti di istituto; essi non possono, durante il tempo impiegato per l'attività di lotta all'evasione fiscale, ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario, che, peraltro, può essere autorizzato per le eventuali esigenze eccezionali di servizio.
4. Qualora per l'attività di cui trattasi sia incaricato un consulente o collaboratore esterno, le somme necessarie per remunerare tali figure riducono, di pari importo, lo stanziamento previsto per l'incentivazione del personale interno, trattato al successivo art. 4.
5. Il responsabile del settore incaricato della gestione dell'ICI, presiede il gruppo di lavoro deputato al recupero dell'evasione fiscale; a lui competono l'organizzazione delle attività lavorative e l'indicazione delle priorità nell'attività da svolgere.
6. Le disposizioni di cui al presente regolamento trovano applicazione anche nei confronti del personale che risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 31.3.1999.

ART. 4 FONDO

1. Il fondo da utilizzare per remunerare i soggetti di cui all'art. 3 del presente regolamento, è definito annualmente dalla Giunta comunale contestualmente all'approvazione del piano di attività di recupero di cui al successivo art. 5, applicando una percentuale massima del 10% delle maggiori somme che si prevede di incassare, al netto delle sanzioni e degli interessi.

2. Il compenso individuale massimo, ai sensi del presente regolamento, non può superare il limite individuale di € 8.000,00 per il responsabile dell'ariscossione del tributo e di € 4.000,00 per ciascuno dei suoi collaboratori. Il limite massimo complessivo del compenso annuale non può, in ogni caso, superare la somma di € 20.000,00 per l'intero gruppo di lavoro.
3. Per la costituzione del suddetto fondo si tiene conto della relativa previsione di entrata del bilancio di competenza e della definizione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione (PEG).
4. Oltre che dei compensi spettanti ai dipendenti per l'attività svolta, il suddetto fondo è da considerarsi comprensivo delle somme relative alle quote di contributi a carico del personale interessato e dell'ente.
5. Ulteriori criteri generali di utilizzo del fondo in parola, anche in rapporto ad altre forme di incentivazione, sono stabiliti negli accordi sindacali aventi ad oggetto la perequazione retributiva, cui si fa rinvio.

ART. 5 CRITERI DI RIPARTIZIONE

1. Entro 30 giorni dalla data di approvazione del piano esecutivo di gestione (PEG) il responsabile del settore competente definisce il piano di attività di recupero, i nominativi dei dipendenti interessati di cui al precedente art. 3, nonché il grado, sotto l'aspetto quali-quantitativo, di coinvolgimento degli stessi soggetti nel piano di recupero da cui scaturisce (vedasi successivo art. 6) la conseguente quantificazione del compenso dovuto. Il piano di attività viene inviato alla Giunta comunale per la relativa approvazione.
2. I compensi sono proposti indicativamente secondo le seguenti percentuali:

COMPITI	PESO
Attività di indirizzo, predisposizione degli atti impositivi, di controllo e sottoscrizione dei provvedimenti finali, rapporti con i contribuenti, coordinamento del personale.	50%
Collaborazione nella ricerca del soggetto passivo, nella stesura e nell'invio degli atti impositivi, rapporti con i contribuenti.	35%
Collaborazione nella stesura (fotocopie, archiviazione e quant'altro) e nell'invio degli atti impositivi, disbrigo pratiche	15%

3. Per il corrente anno il termine dei 30 giorni decorre dall'approvazione finale da parte della Giunta comunale del presente regolamento.
4. successivamente all'approvazione del piano da parte della Giunta comunale, il responsabile del servizio assume l'impegno della spesa.

ART. 6 DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni del presente regolamento si applicano a partire dalle maggiori somme riscosse a titolo di recupero di evasione fiscale nell'anno 2010 e seguenti.
2. L'erogazione dei compensi avviene con cadenza annuale con determinazione del responsabile del settore competente, alla luce delle maggiori somme riscosse nell'anno precedente.
3. A consuntivo:
 - il responsabile del settore relaziona sull'attività svolta nel corso dell'anno indicando l'ammontare dei provvedimenti impositivi emessi ed incassati dall'ufficio nel corso dell'anno di riferimento, depurati dalle somme richieste a titolo di sanzioni ed interessi;
 - previa certificazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi da parte del servizio di controllo interno e sulla base dei risultati raggiunti, dell'apporto quali-quantitativo dell'attività del gruppo di lavoro e dell'impegno profuso, il responsabile del settore assegna le somme previste nell'ambito del

piano delle attività di cui al precedente art. 5; per gli eventuali compensi da attribuire al responsabile del settore è competente il segretario comunale.