

Comune di Cologno al Serio

(Provincia di Bergamo)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2022-2024

annualità economica 2022

[Handwritten signatures and initials]

A) RISORSE STABILI		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	(ART. 31 c.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 c.1, 1° periodo CCNL 2016-18)	
INCREMENTI CCNL 22/01/2004 - 2002/2005	(ART. 32 c. 1,2,7) (confluisce stabilmente lo 0,20% del m.sal.2001, on utilizzato nel 2017 per a.p. - ART. 67, C.1, 3° periodo CCNL 2016-18)	
INCREMENTI CCNL 09/05/2006 - 2004/2005	(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	
INCREMENTI CCNL 11/04/2008 - 2006/2009	(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
dal 2018: UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	(ART. 67 c.1 CCNL 16-18)	168.590,35
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	(ART. 67 c. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO	(dich. congiunta N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	(ART. 67 c.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: VOCE NON SOGGETTA A LIMITE art.23 DLgs 75/2018	1.676,34
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO	(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (Art. 67 c.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi suc. al 2016, perché fin. da corrispondente riduz.delle risorse per straordinario	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI	(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 c.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA	(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)	
Incremento dotazione organica (ADEGUAMENTO VALORE MEDIO PRO-CAPITE vs 2018 - art. 33, c. 1-2 DL 34/2019)	(ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18 - ART. 67 c.2 Lett. h) (condizionato alla sola verifica della sussistenza della capacità di spesa)	0,00
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 c.3 Lett. c) CCNL 2016-18: valore annuo, da anno successivo a cessazione	15.184,12
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019	(ART 67c.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: VOCE NON SOGGETTA A LIMITE art. 23 DLgs 75/2018	3.577,60
A) TOTALE RISORSE STABILI		189.028,41
di cui:		
A1) TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		183.774,47
A2) TOTALE RISORSE STABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		5.253,94

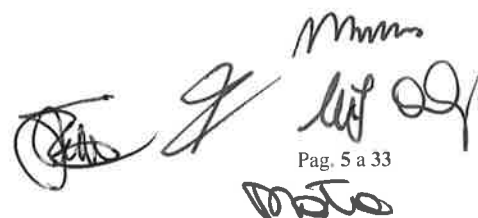
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	(ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Let.t.c) CCNL 2016-18)	
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC.	(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett. a) CCNL 2016-18)	201,31
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA	(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Let.t.b) CCNL 2016-18)	
B2) TOTALE RISORSE VARIABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		34.973,05
B) TOTALE RISORSE VARIABILI (B1+B2)		35.373,05

C) TOTALE RISORSE DECENTRATE ESCLUSE LE DECURTAZIONI (A+B)	224.401,46
---	-------------------

DECURTAZIONI		
RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA		
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)		1.788,00
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA	(ARAN RAL294)	7.746,00
RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA	(ART. 67, c. 1, 2° periodo, CCNL 2016-18)	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		3.107,00
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	ART. 1 C. 236 Legge n. 208/2015	3.303,07
TOTALE DECURTAZIONI CONSOLIDATE		15.944,07
DECURTAZIONI DEL FONDO per RISPETTO LIMITE 2016	ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	1.464,68
D) TOTALE DECURTAZIONI		17.408,75

E) TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE art. 23 D.Lgs 75/2017, tolte le DECURTAZIONI (A1+B1-D)	166.765,72
E1) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (quote soggette e non soggette a limite articolo 23, al netto decurtazioni = C-D)	206.992,71

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2022
TOTALE FONDO PARTE STABILE	+ 189.028,41
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	+ 35.373,05
TOTALE DECURTAZIONI da applicare	- 17.408,75
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	206.992,71



 Pag. 5 a 33

- 7) L'Amministrazione si impegna ad erogare tutti gli istituti a carattere economico entro la fine del mese di **giugno** dell'anno successivo, tale termine potrà essere derogato nel caso in cui si verificano particolari eventi/situazioni, non dipendenti dall'Ente, tali da implicare uno slittamento delle tempistiche finalizzate all'erogazione degli emolumenti accessori entro il termine sopra indicato. Detto termine non trova applicazione per gli istituti per i quali è prevista l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste nel presente CCI.

Art. 2

Verifiche sull'attuazione del contratto

- 1) Le parti convengono che, almeno una volta all'anno, sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal presidente della delegazione di parte pubblica.
- 2) Oltre a tale incontro annuale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
- 3) In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del contratto collettivo integrativo.

Art. 3

Formazione ed aggiornamento professionali

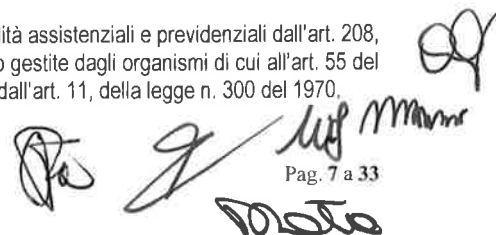
- 1) L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- 2) Le parti prendono atto che l'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
- 3) Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando, comunque, il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

Art. 4

Prestazioni previdenziali per il personale dell'Area della Vigilanza

- 1) Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- 2) I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 e s.m.i.
- 3) Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati¹.

¹ CCNL 22.01.2004 - art. 17 - *Prestazioni assistenziali e previdenziali* - co. 1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.



Pag. 7 a 33

- 9) Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, in relazione agli istituti contrattuali dallo stesso disciplinati, si fa rinvio alle disposizioni **regolamentari** interne adottate dall'Ente.
- 10) In ordine alla disciplina del c.d. **lavoro supplementare** reso dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si rimanda alle specifiche disposizioni contenute nel CCNL del 21.05.2018 e nella normativa statale dettata in tale materia.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, degli impianti, alla prevenzione delle malattie professionali, nonché all'attuazione delle apposite disposizioni/misure contenute nei diversi provvedimenti adottati dagli organi di governo (*Dpcm, Ordinanze MinSalute, protocolli di sicurezza ...*) e dallo stesso Ente comunale (*circolari interne, decreti ...*) volte al contenimento ed al contrasto della diffusione del virus Covid-19.
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 – riferite alle attività implicanti rischio e/o disagio –, nonché misure volte a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza, prevedendo, a tale riguardo, un eventuale percorso volto a migliorare la comunicazione e il benessere organizzativo.
- 4) L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.
- 5) L'Amministrazione si impegna, inoltre, a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della vigente normativa, e si impegna altresì a realizzare un Piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

- 1) In attuazione e in adeguamento alle disposizioni previste dal CCNL del 21.05.2018 (*artt. 13 e segg.ti*), in tema di disciplina dell'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, questo Ente ha proceduto con deliberazione di GC n. 78 del 14.05.2019 e s.m.i. all'adozione del nuovo "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", mediante il quale, tra le altre, è stata operata una ridefinizione dell'assetto organizzativo generale dell'Ente, con individuazione delle strutture di massima dimensione costituenti l'articolazione complessiva del Comune.
- 2) Inoltre, previo confronto con le rappresentanze sindacali a norma dell'art. 5, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018, si è provveduto altresì alla definizione del nuovo assetto delle PO, mediante approvazione – con deliberazione di GC n. 79 del 14.05.2019 del "*Regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative e metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative*".
- 3) Con l'approvazione, pertanto, degli strumenti di natura organizzativa sopra richiamati, entro il termine ultimo fissato dall'art. 13, co. 3 del CCNL 21.05.2018, sono stati adottati i conseguenti provvedimenti di nomina dei funzionari responsabili delle strutture apicali che, come tali, essendo l'Ente privo di figure dirigenziali, risultano automaticamente titolari di PO di direzione di unità organizzativa (*ex art. 17, co. 1 del CCNL 21.05.2018*), nonché il provvedimento di nomina del funzionario incaricato di PO di alta professionalità.

Somma a disposizione per Retribuzione di risultato (nella misura definita dall'Ente, ad es. 20% del totale delle risorse destinate alle PO)			11.500,00	/	/
Valore delle singole Posizioni Organizzative in seguito a pesatura		/	Suddivisione teorica risultato	% raggiungimento - scheda di valutazione	retribuzione di risultato da erogare
A	12.000,00	/	3.000,00	95%	2.850,00
B	13.000,00	/	3.250,00	80%	2.600,00
C	10.000,00	/	2.500,00	90%	2.250,00
D	11.000,00	/	2.750,00	85%	2.337,50
Totale	46.000,00	/	11.500,00 (retribuzione di risultato)	/	10.037,50
/	/	/	/	/	Differenza tra suddivisione teorica del risultato e le effettive % di realizzazione degli obiettivi
Valore punto (11.500/46.000)	/	0,25	economia di spesa	/	1.462,50

- 7) La procedura di cui sopra trova applicazione anche per gli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, co. 2 del CCNL 21.05.2018 (*incarichi conferiti a personale classificato nelle categorie B o C, in caso di mancanza di posizioni di cat. D*), in proporzione alla durata dell'incarico di P.O. ricoperto.
- 8) In relazione agli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, al dipendente incaricato in via temporanea della responsabilità di altra struttura apicale, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari alla misura della percentuale definita dall'Amministrazione in sede regolamentare rispetto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; (art. 11, co. 2 del Regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative e metodologia per la graduazione delle PO).
- 9) Per quanto che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, co. 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, co. 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, co. 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, co. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

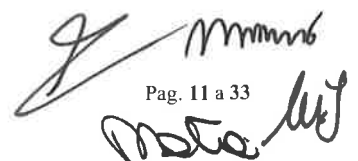
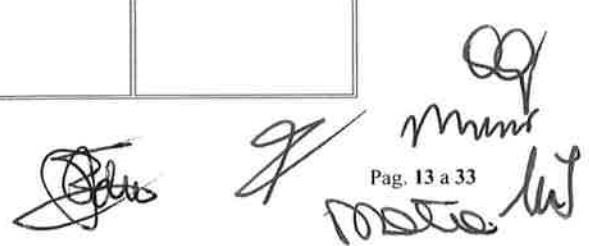



Tabella ripartizione fondo

UTILIZZO FONDO





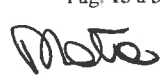

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE ANNO 2022

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	NOTE
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	48.024,04	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004	18.063,25	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	/	
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		66.087,29	
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa	36.761,64 (40%)	
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla <i>performance</i> individuale	55.142,47 (60%)	
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Art. 67, co. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 - Risorse destinate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della <i>performance</i> o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, co. 1, lett. c), CCNL	/	



 Pag. 13 a 33

	art. 27, CCNL 14/09/2000		
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi recupero evasione IMU-TARI (art. 1, co. 1091, L. n. 145/2018)	6.000,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – altri – tra cui i compensi per condono edilizio ex art. 32, co. 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016 <i>(dal 19/04/2016 al 31/12/2017)</i> Somme da includere nei limiti del trattamento economico accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale.	/	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016 <i>(dal 01/01/2018)</i> Somme da NON includere nei limiti del trattamento economico accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale	20.000,00	
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000	400,00	
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21/05/2018	/	
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21/05/2018 <i>(per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, co. 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)</i>	/	
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Nuove progressioni orizzontali finanziate con risorse stabili <i>(con decorrenza nell'anno di riferimento)</i>	5.000,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		140.905,42	


 
  
Pag. 15 a 33

all'ordinamento interno dell'Ente, previa determinazione di criteri univoci definiti in sede di Conferenza dei responsabili di Area.

- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front office* con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e per almeno 120 gg. nell'arco dell'anno solare (peso causale 2);
 - c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche in orari notturni (peso causale 3);
 - d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4);
 - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che implicano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana, per almeno 120 gg. nell'arco dell'anno solare (peso causale 5);
 - f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio (peso causale 6).
- 9) A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.
- 10) Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
- 11) Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato, per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 0,90 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3.
- 12) L'indennità in esame è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività espletate in ogni singola giornata di servizio.
- 13) La presente indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018.
- 14) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed ha trovato applicazione – come indicato nel CCI 2018 – a far data dal 22.05.2018 al 31.12.2018 e a regime dal 1° gennaio 2019, sostituendo integralmente, da tale data, le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, in precedenza considerate singolarmente.
- 15) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

Art. 11

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo

- 1) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 3.200,00, (importo determinato a seguito della modifica, in corso d'anno, del regime orario in essere presso il Comando di PL) sono destinate alla corresponsione dell'**indennità di turno**, intesa quale effettiva rotazione del personale in articolazioni orarie

allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

- 7) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 100,00, sono destinate alla corresponsione dell'**indennità di reperibilità**, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 – finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.
- 8) L'indennità in questione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, viene così disciplinata:
 - a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato;
 - c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato e rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - f) detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta dell'interessato, ai sensi dell'art. 38, co. 7 e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.09.2000 o con equivalente recupero orario, secondo le modalità previste nell'art. 5 del presente CCI. Pertanto, per le ore lavorative rese in seguito alla chiamata in servizio non spetta al dipendente la corresponsione dell'indennità di reperibilità.
 - h) La disciplina di cui alla lettera precedente non si applica nel caso di chiamata del lavoratore in reperibilità ricadente nel giorno di riposo settimanale, secondo il turno/orario assegnato, in tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, co. 1 del CCNL del 14.09.2000 (*trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo*);
 - i) Il dipendente, compatibilmente con la distanza intercorrente tra il luogo di residenza ed il luogo di lavoro, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, in caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 9) Per quanto non previsto dal precedente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- 10) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello in cui il lavoratore è stato messo in reperibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
- 11) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i

Detto requisito prevede:

- a) Il coordinamento di almeno una unità organizzativa complessa (ufficio con addetti almeno 2 dipendenti da coordinare) che eroga direttamente servizi al cittadino alla quale sono affidati una pluralità di processi tecnico-amministrativi diversificati per materia e questioni da risolvere. Il coordinamento avviene in un'unità organizzativa ove non sia presente il titolare di PO, ovvero quando questi sia assente.
- b) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio responsabile di Area.

2 Responsabilità di attività/funzione specialistica e di struttura complessa.

Detto requisito prevede:

- a) La responsabilità diretta e formale di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati le cui attività richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche, con un alto grado di specializzazione, necessarie per affrontare la varietà delle questioni che vengono a presentarsi nell'ambito delle istruttorie delle quali il titolare è responsabile formale.
- b) La posizione lavorativa implica rapporti diretti e frequenti con i titolari di PO dell'Ente necessari per la trattazione delle questioni concernenti le materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione.
- c) L'elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti dal proprio responsabile di Area o da altri responsabili di Area.

Requisiti per l'individuazione delle posizioni lavorative destinatarie di particolari responsabilità ascrivibili alle categorie "B/C"

Per il conferimento delle responsabilità in argomento al personale inquadrato nelle categorie "B/C" devono sussistere contemporaneamente i seguenti requisiti/funzioni:

1 Responsabilità di attività/funzione specialistica e di struttura semplice.

Detto requisito prevede:

- a) La responsabilità diretta e formale di una pluralità di processi tecnico-amministrativi/attività complessi e diversificati le cui attività richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche, con un discreto grado di specializzazione, necessarie per affrontare la varietà delle questioni che vengono a presentarsi nell'ambito delle istruttorie delle quali il titolare è responsabile formale.
- b) La responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o servizi strumentali ad altre Aree rispetto a quella di appartenenza.
- c) La posizione di lavoro comporta l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi/attività dei quali il dipendente è assegnatario, all'interno degli obiettivi gestionali affidati alla propria Area e nell'ambito delle direttive generali impartite dal proprio responsabile di Area.
- d) Detta posizione prevede il compito di coordinare almeno una unità lavorativa operante nella medesima unità organizzativa. L'attività di coordinamento – nell'ambito delle direttive di massima impartite dal responsabile di Area – consiste nel fornire al/i collega/i efficace supporto e indicazioni operative circa la corretta istruttoria dei procedimenti amministrativi/attività di cui il/i medesimo/i sono assegnatari.

- 6) Gli importi annui delle indennità in argomento di seguito riportate sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 7) L'attribuzione dei predetti compensi, collegati all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti formalmente assegnati, è annuale. La relativa corresponsione avviene con l'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento ed è decurtata in caso di assenza per malattia. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
- 8) Ai fini della corresponsione dei compensi in questione viene fissato un *budget* massimo pari a € **6.200,00**= secondo la ripartizione per Aree indicate nella tabella che segue.



Descrizione della specifica responsabilità	Indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00=	4	€ 1.400,00=
Ufficiale elettorale	€ 350,00=	0	0
Responsabile dei tributi	€ 350,00=	0	0
Archivista informatico	€ 350,00=	0	0
Addetto agli uffici relazioni con il pubblico	€ 350,00=	0	0
Formatore professionale	€ 350,00=	0	0
Addetto ai servizi di protezione civile	€ 350,00=	0	0
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	€ 350,00=	0	0
	TOTALE	5	€ 1.400,00=

15) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

Art. 13

Indennità previste per il personale della Polizia Locale – indennità di servizio esterno e di funzione

- 1) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 850,00, finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate a finanziare l'**indennità di servizio esterno** del personale appartenente alla Polizia Locale.
- 2) L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che presta – in via continuativa – la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
- 3) Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è finalizzata a compensare interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- 4) L'indennità di che trattasi è riconosciuta al personale appartenente alla PL che presta, in prevalenza, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sul territorio (*da intendersi riferiti a tutte le funzioni esercitate dalla PL cfr. parere Aran CFL 51*). Ai fini del riconoscimento dell'indennità in parola, il responsabile dell'Area PL provvederà ad attestare, su base mensile, il personale che è stato adibito a tale servizio esterno e pertanto destinatario di detto compenso.
- 5) Una volta compilata la predetta attestazione il responsabile ne curerà, quindi, la trasmissione all'ufficio responsabile del trattamento economico del personale, il quale procederà alla liquidazione del compenso di che trattasi una volta all'anno, a consuntivo, in occasione dell'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento.
- 6) L'importo dell'indennità in esame è quantificato in € 1,55= (uno/00), per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, i relativi oneri sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
- 7) L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, co. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e ss.mm.ii. (*indennità di vigilanza*), con i compensi connessi alla *performance* e


- 16) L'attribuzione del compenso in parola, collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti formalmente assegnati, è annuale. La relativa corresponsione avviene con l'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento ed è decurtata in caso di assenza per malattia. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
- 17) Si specifica, altresì, che in caso di mancata assegnazione - da parte del responsabile di servizio - di funzioni comportanti l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito dal lavoratore, o nel caso di utilizzo parziale del *budget* assegnato per la corresponsione dell'indennità in esame, le economie risultanti verranno rese disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui dette economie si riferiscono, mediante allocazione dei conseguenti risparmi nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).
- 18) Le parti convengono che nell'annualità 2022, il presente istituto potrà essere oggetto di possibile revisione/riesame.

Art. 14

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

- 1) A norma dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale (PEO) si realizza - nel limite delle risorse disponibili a carico della parte stabile del Fondo e con le somme a tal fine destinate in sede di contrattazione integrativa - partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, mediante l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
- I. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - II. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;
 - III. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - IV. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.
- 2) Il valore economico di ogni posizione successiva a quella iniziale è indicato nelle apposite tabelle allegate ai CCNL vigenti nel tempo.
- 3) Ai sensi dell'art. 12, co. 8, del CCNL 21.05.2018, in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 4) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. Per il personale proveniente, sempre tramite mobilità, da enti/amministrazioni appartenenti ad altri Comparti di contrattazione della PA, è attribuita la posizione economica conseguita presso l'ente/amministrazione di provenienza, sulla base della vigente tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai CCNL relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale della PA.
- 5) Il presente articolo disciplina i **criteri** e il **procedimento** dell'istituto della progressione orizzontale dall'anno 2018 e successivi, fino ad eventuali nuovi interventi modificativi adottati in sede di contrattazione nazionale, dando atto che la declinazione puntuale dei criteri stessi e della relativa procedura avverrà in sede di adeguamento del sistema permanente di valutazione dell'ente e che le risorse destinate al finanziamento di detto istituto, nell'anno in cui ne viene prevista l'effettuazione, potranno essere assegnate complessivamente e quindi ripartite tra le diverse categorie giuridiche, oppure potranno essere assegnate alle singole aree tenendo conto ad es. del/i costo/i potenziale/i massimo/i per l'attribuzione della/e





base al numero di progressioni e alle relative modalità di effettuazione delle medesime come stabilite dalle parti in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito comunque delle risorse disponibili a tal fine destinate.

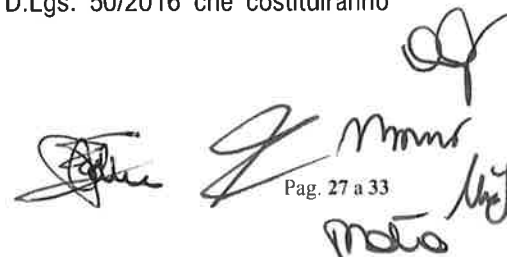
- 14) Sulla base dei punteggi assegnati, in conformità ai commi precedenti e al sistema permanente di valutazione dell'Ente, è stilata ed approvata la graduatoria dei beneficiari e comunicati gli esiti ai diretti interessati, secondo le specifiche disposizioni procedurali definite nel sistema permanente di valutazione dell'Ente.
- 15) Le progressioni economiche avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI che ne prevede l'attivazione e lo stanziamento delle relative necessarie risorse finanziarie. Le delegazioni trattanti stabiliranno le modalità di utilizzo degli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, ad es. *riassegnazione al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale; riassegnazione al fondo delle risorse decentrate nell'anno di riferimento per la corresponsione del premio correlato alla performance; eventuale ripartizione delle stesse ai fini della verifica per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche.*
- 16) Le parti concordano nell'attivare l'istituto in esame in riferimento all'annualità 2022. A tal fine l'ente ha previsto - con la deliberazione giunta n. 155 dell'08.11.2022 - lo stanziamento di una somma complessiva di **€ 5.000,00** a carico del Fondo risorse decentrate, detto importo verrà ripartito proporzionalmente tra le categorie giuridiche B, C e D, in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti aventi titolo alla progressione in ciascuna di esse. Le parti concordano, ai fini dell'applicazione dell'istituto per il corrente anno, nell'utilizzo dell'apposita scheda valutativa allegata al vigente Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, con la precisazione che il parametro denominato "*Valutazione ottenuta sulla performance individuale e miglioramento dei servizi*", deve intendersi riferito alla media ottenuta dal lavoratore nel triennio precedente l'anno in cui si concorda l'attivazione dell'istituto in argomento.

Art. 15

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- 1) Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, co. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.
- 2) Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- 3) Per quanto attiene all'anno 2020 le parti prendono atto che, come da previa verifica effettuata, non risultano previsti importi da destinare alle finalità di cui al presente articolo, esclusa la fattispecie di seguito descritta.
- 4) In relazione ai cc. dd. "*incentivi per funzioni tecniche*" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., è previsto uno stanziamento di **€ 20.000=** (*comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione*).
- 5) Come anticipato nel contratto decentrato 2021-23 in questa sede sono oggetto di ridefinizione i criteri e le modalità per la ripartizione degli incentivi economici per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, che erano state sinora disciplinate da apposito regolamento approvato con deliberazione di GC n. 41 del 28.03.2017.
- 6) La ridefinizione dei suddetti criteri è dettata dalla necessità di approvare un nuovo regolamento che tenga conto delle recenti modifiche normative e degli ultimi orientamenti espressi in tale materia dalla Corte dei conti.
- 7) Le parti convengono nell'adozione delle seguenti modalità e criteri ai fini della ripartizione degli incentivi economici per l'espletamento delle funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 che costituiranno l'articolato dell'approvando nuovo regolamento comunale:

attività incentivate e destinatari


Pag. 27 a 33

Sono incentivati i lavori con importo a base di gara superiori o uguali a € 40.000,00, purché affidati mediante procedura comparativa che implichi una reale competizione tra operatori economici, (vedasi Corte dei conti, Lombardia n. 310/2019/PAR; Puglia n. 52/2019/PAR; Marche n.28/2018/PAR; Liguria n. 136/2018/PAR).

Per i lavori con importo a base di gara compreso inferiore a € 100.000 euro il presupposto per la destinazione al fondo è l'approvazione del progetto di fattibilità tecnico economica o, qualora mancante, dei successivi livelli di progettazione. Per i lavori con importo a base di gara superiori o uguali a 100.000 euro il presupposto per la destinazione al fondo è l'inserimento dell'intervento nel programma annuale dei lavori pubblici.

Per le forniture e i servizi presupposti per la destinazione al fondo sono:

- importo a base di gara della fornitura o del servizio non inferiore a 500.000 con nomina del direttore dell'esecuzione, salvo quanto previsto al comma 3;
- l'inserimento dell'intervento nel programma biennale di forniture e servizi,
- la nomina del direttore dell'esecuzione del contratto quale soggetto diverso dal responsabile del procedimento,

Il direttore dell'esecuzione del contratto è soggetto diverso dal responsabile del procedimento solo per prestazioni di importo superiore a 500.000 euro, o inferiore per interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico, oppure per interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità;

Costituiscono requisiti minimi della procedura comparativa che giustifica l'erogazione degli incentivi:

- il cosiddetto affidamento diretto mediato, l'affidamento diretto preceduto dalla comparazione di più preventivi, come previsto dall'art. 36, comma 2, lett. b) del d.lgs. d.lgs. 50/2016, che consente, per valori pari o superiori a 40.000 euro e inferiori a 150.000 per i lavori, o alle soglie UE per forniture e servizi, di procedere con affidamento diretto, ma previa valutazione di tre preventivi per i lavori e di almeno cinque preventivi per servizi e forniture;

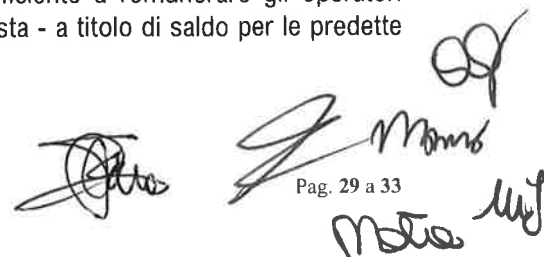
- la procedura negoziata senza bando di cui all'art. 63 del Codice dei contratti e, conseguentemente, anche le fattispecie dell'art. 36 comma 2 lett. c) e c-bis), nonché la procedura derogatoria e temporanea del DL 76/2020, art. 1 lett. b);"

La graduazione del fondo viene calcolata per scaglioni con percentuali decrescenti. Il fondo è costituito dalla somma dell'importo risultante applicando la percentuale del primo scaglione e l'importo risultante applicando la percentuale degli scaglioni successivi sulla quota eccedente gli scaglioni che precedono;

la ripartizione del fondo tra i vari dipendenti incaricati in relazione all'attività assegnata avviene nelle percentuali riportate nella seguente tabella:

Attività svolta	% massima riconoscibile
Programmazione della spesa	8
Verifica preventiva dei progetti	10
Predisposizione e controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti	15
Responsabile unico del procedimento	31
Direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione	21
Collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità (forniture e servizi)	9
Collaudatore statico	6

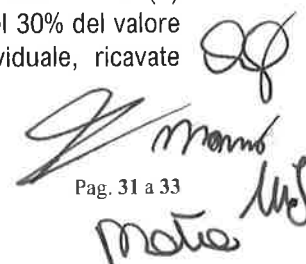
- 8) Considerato che nell'anno 2021 il Comune di Cologno al Serio è stato interessato, tramite l'ufficio comunale di censimento (UCC), nelle attività relative al Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni e che la somma allocata nel CCI 2021 si è rivelata insufficiente a remunerare gli operatori coinvolti nelle operazioni censuarie, nel presente contratto viene prevista - a titolo di saldo per le predette attività - la somma di **euro 201,31**.



- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni area/settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della *performance* di competenza dello stesso.
- 5) Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del *budget* di area.
- 6) Il *budget* di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della *performance* di ogni singola area, e suddiviso tra i dipendenti dell'area stessa, in proporzione al parametro della presenza durante l'anno espressa in dodicesimi ed al parametro di cui al punto b) del comma 4. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance/peg, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun servizio/ufficio e al personale ad esso afferente.
- 7) L'erogazione del compenso relativo alla *performance* individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel sistema di valutazione adottato dall'Ente se presenti.
- 8) Ogni anno le risorse assegnate alla *performance* individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio durante l'anno, calcolato in dodicesimi come al comma 4 lett. a) dell'anno oggetto di valutazione ai fini della corresponsione del presente trattamento accessorio, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale è computato in proporzione alla percentuale del part-time. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del vigente sistema di valutazione dell'ente.
- 9) La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.
- 10) Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore /ad un (1) dipendente per Area, che è stato valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti in base alle valutazioni della *performance* individuale, ricavate secondo il procedimento sopra descritto.



Pag. 31 a 33

Per la Delegazione di parte datoriale:

Presidente della delegazione di parte datoriale

Valli dott. Stefano Segretario comunale



(unico soggetto abilitato alla stipula per la parte pubblica)

Frignani dott. Omar Riccardo

Responsabile Area Amm.va

Per la Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanti territoriali delle OO.SS.

Giampapa Alessandra (CISL)



Rota Deborah (CGIL)

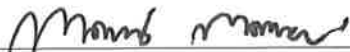


_____ (UIL) _____

Colacello Franco (CSA Regioni-Autonomie Locali) _____

Per la RSU:

Mauro Manessi



Maria Teodora Pronat

Marco Consonni



Mara Forlani

