



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 - Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019/2021**

In data 30 novembre alle ore 15:00 presso la residenza municipale del comune di Borgo Veneto,
ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente - dr.ssa Miriam Ravazzolo - Segretario comunale
Componente - Alessandro De Putti - Responsabile di area
Componente - Antonella Martini - Responsabile di area

P [Xv] A []
P [Xv] A []
P [Xv] A []

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Ciligot Enrico
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Magrini Michele
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Cogo Carlo
OO.SS. Territoriale	CSA	Utelli Marco
OO.SS. Territoriale	CSA	Bertuzzo Alessandro
R.S.U. Aziendale	- Volpe Alessio	
R.S.U. Aziendale	- Moretti Susanna	
R.S.U. Aziendale	- Menin Sabrina	
R.S.U. Aziendale	- Franchin Mario	
R.S.U. Aziendale	- Malfitano Silvia	

P [Xv] A []
P [] A [X]
P [Xv] A []
P [] A [X]
P [] A [X]
P [Xp] A []
P [Xv] A []
P [Xp] A []
P [Xp] A []
P [] A [X]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 - 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL FP Ciligot Enrico

OO.SS. UIL FPL Magrini Michele

OO.SS. CISL FP Cogo Carlo

OO.SS. CSA Utelli Marco

OO.SS. CSA Bertuzzo Alessandro



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

R.S.U. Aziendale Volpe Alessio

R.S.U. Aziendale Moretti Susanna

R.S.U. Aziendale Menin Sabrina

R.S.U. Aziendale Franchin Mario

R.S.U. Aziendale Malfitano Silvia

Preso visione della deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 13/11/2018, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si è provveduto ad approvare le linee di indirizzo a cui la delegazione di parte pubblica dovrà attenersi per la contrattazione decentrata 2019/2021 e successiva modifica della composizione della delegazione trattante con delibera n. 98 del 22/09/2020

Conformemente agli accordi, le parti sono state convocate dal Presidente con prot. n. 9544 del 16/09/2020 per la definizione dell'accordo decentrato integrativo per il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la definizione del contratto integrativo decentrato per gli anni 2019/2021 adeguato alle norme di cui ai vigenti contratti nazionali.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Le parti si danno atto dei vincoli previsti dall'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. 165/2001, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi.



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
Art. 3 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 4 – Strumenti di premialità	5
Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
Art. 6 – Principi per la corresponsione dei compensi relativi alle indennità	6
Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	7
Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità	8
Art. 10 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL – incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.....	11
Art. 11 – Progressione economica orizzontale	12
Art. 12 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011.....	12
Art. 13 – Disciplina della performance e del premio individuale.....	12
Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	13
TITOLO III – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	13
Art. 15 – Prestazioni del personale per lo svolgimento di attività di carattere privato	14
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	14
Art. 17 – Indennità di funzione	14
Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada	15
Art. 19 – Fondo Perseo.....	15
TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	15
Art. 20 – Turnazioni.....	15
Art. 21 – Lavoro straordinario	16
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale	16
Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro	16
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	17
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	17
Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	17
Art. 27 – Buono pasto	17
Art. 28 – Clausola finale	17
TITOLO V – DESTINAZIONE ECONOMICA 2019 – 2021.....	18
Art. 29 – Quantificazione e destinazione delle risorse economiche per gli anni 2019/2020.....	18
Allegato "A" al CCDI 2019/2021	19
Allegato "B" Fondo risorse decentrate - Anno 2019.....	21
Allegato "C" Fondo risorse decentrate – Anno 2020	24



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 --

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. 01 del 26/02/2018 e ss.mm.ii.;
- c) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con il medesimo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

Il presente contratto decentrato ha validità dal 01/01/2019 al 31/12/2021 salvo quanto diversamente disposto con riferimento a specifici istituti contrattuali.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido e dare applicazione a quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 - Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

L'Amministrazione comunale si impegna a pervenire alla costituzione al fondo entro il mese di aprile al fine di poter partecipare all'individuazione della modalità di ripartizione del fondo.

Art. 4 - Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato comunque non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 - Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

- b) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- d) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- e) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- f) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- g) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- h) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- i) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 6 - Principi per la corresponsione dei compensi relativi alle indennità

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

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo è di esclusiva competenza del Responsabile incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'Ente.



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 - Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

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

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano un'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

1. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
2. interventi in strade extraurbane;
3. interventi da effettuare in altezza (es. potature piante, pulizia grondaie ecc).

L'importo dell'indennità di rischio è pari ad € 1,00 al giorno e viene liquidata con cadenza quadrimestrale.

Il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità prevista è pari ad € 1,00 al giorno e viene liquidata con cadenza quadrimestrale.



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 - Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

L'indennità di maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi. Si individuano le seguenti fasce di valore mensili che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| - fino ad € 1.200 | nessuna indennità |
| - oltre € 1.200 e fino a € 12.000 | indennità giornaliera di € 1,00 |
| - oltre € 12.000 | indennità giornaliera di € 1,50 |

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuati le seguenti figure:

- Economo comunale per l'indennità di € 1,50;
- Agenti contabili individuati con provvedimento.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo è applicata esclusivamente l'indennità maggiormente remunerativa.

Il responsabile dell'area competente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni delle condizioni di lavoro che possono riflettersi sull'attribuzione delle suddette indennità.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

Le indennità per specifiche responsabilità vengono erogate mensilmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. I presupposti legittimanti la determinazione della misura dell'indennità sono stabiliti, avuto riguardo ai seguenti criteri:

a) **Responsabilità di istruttoria** di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa - responsabilità in funzione degli impegni di spesa da effettuare per l'ufficio;



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 - Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 -

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di dipendenti - responsabilità derivante dal coordinamento di altri dipendenti nell'esecuzione delle disposizioni organizzative del responsabile di area;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo - responsabilità in funzione della professionalità necessaria all'espletamento di ciascuna fase (processo) di ogni procedimento. La graduazione della responsabilità è rilevata anche in funzione della possibilità di contenzioso e di danno all'Ente;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi - responsabilità derivante dal sistema relazionale nell'espletamento delle attività anche in funzione di rapporti e di coordinamento con più enti o organismi pubblici.

La quota del fondo destinata a dette indennità viene stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa ed è ripartita tra le aree in base alle esigenze delle aree stesse come definite in sede di Conferenza dei responsabili di servizi presieduta dal Segretario comunale e, in mancanza di accordo tra i Responsabili, dal Segretario comunale che dispone le direttive di coordinamento. L'assegnazione dell'indennità è determinata da ciascun Responsabile del servizio e lo trasmette al competente Servizio Personale dell'Ente; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta.

La quota necessaria per il finanziamento delle indennità come determinate dai responsabili non può essere superiore alla quota del fondo da destinare a dette indennità. Qualora la quota del fondo risulti insufficiente, le indennità di ogni dipendente assegnatario è proporzionalmente ridotta salvo che lo squilibrio sia imputabile alla mancata osservanza delle risultanze della conferenza dei Responsabili o delle direttive del Segretario, nel qual caso la determinazione del responsabile rimane inefficace e l'indennità non può essere erogata.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). L'erogazione avviene mensilmente e l'importo annuo è frazionato in 12 mensilità. Presupposto per l'assegnazione di incarichi di responsabilità è una valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL):

a) Livello di responsabilità	max 10 punti
b1) Responsabilità dei procedimenti di spesa	max 5 punti
b2) Responsabilità di coordinamento	max 5 punti
c1) Responsabilità di contenzioso	max 5 punti
c2) Responsabilità di processi complessi	max 5 punti

PUNTEGGI > INDENNITA'



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

Da 25 a 30 Punti = € 2.000,00

Da 17 a 24 Punti = € 1.200,00

Da 10 a 16 Punti = € 750,00

Art. 9 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL – incentivi tecnici

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016).

Le parti danno atto che vengono dettati i criteri e le modalità di ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 come di seguito riportati.

La ripartizione della quota dell'80% (oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione inclusi) tra il responsabile unico del procedimento ed i soggetti che abbiamo svolto le summenzionate "funzioni tecniche" ed i loro collaboratori è ripartita come segue:

ATTIVITÀ	80%	
Responsabile unico del procedimento (fase della programmazione e gestione 10% – fase di affidamento 20% – fase di esecuzione 20%)	50,00%	100,00%
Collaboratori/Supporto al Rup	15,00%	
Verifica preventiva dei progetti e validazione	10,00%	
Direzione lavori ovvero direzione esecuzione	5,00%	
Collaudo tecnico amministrativo ovvero verifica conformità, collaudatore statico e redazione del certificato di regolare esecuzione	5,00%	
Personale amministrativo che partecipa all'espletamento dell'attività di contabilizzazione o assistenza all'attività amministrativa	15,00%	

La percentuale attribuita al Rup è comprensiva delle attività di programmazione della spesa per investimenti e predisposizione e controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici.

Nel caso in cui una delle attività sopra indicate non venga svolta, la somma corrispondente alla percentuale sopra indicata non potrà essere liquidata.

In nessun caso gli incentivi per attività tecniche possono essere riconosciuti in favore di dipendenti interni che svolgano attività di direzione lavori o di collaudo quando dette attività sono connesse a "lavori pubblici da realizzarsi da parte di soggetti privati, titolari di permesso di costruire o di un altro titolo abilitativo, che assumono in via diretta l'esecuzione delle opere di urbanizzazione a scomputo totale o parziale del contributo previsto per il rilascio del permesso, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 06.06.2001, n. 380 e