



COMUNE DI URBANA

PROVINCIA DI PADOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE PARTE NORMATIVA ED
ECONOMICA 2019 – 2021**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PARTE NORMATIVA
PER GLI ANNI 2019 – 2021 ED ECONOMICA PER GLI ANNI 2019-2021**

In data 20/12/19 alle ore 08.00 presso la sede municipale del Comune di URBANA, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- SEGRETERIO COMUNALE – Presidente Dott.ssa Chirico Giuseppa

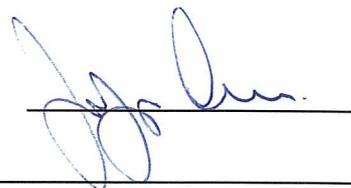
- RESP. AREA II “Servizi Economico Finanziari – Ris. Umane” Cucco Francesco



Two handwritten signatures in blue ink are present. The first signature is for Dott.ssa Chirico Giuseppa, and the second is for Cucco Francesco. To the right of the signatures is a circular blue stamp of the Comune di Urbana.

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- RSU INTERNA: Greggio Omar



A single handwritten signature in blue ink for Greggio Omar.

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: Enrico Ciligot Magagnin

C.I.S.L. – FP: Carlo Cogo

U.I.L. – FPL: Michele Magrini



Three handwritten signatures in blue ink are present, corresponding to the representatives of C.G.I.L., C.I.S.L., and U.I.L.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di URBANA, relativo agli anni 2019 – 2021

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova relazione contrattuale.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.



Handwritten signatures and a blue circular stamp.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6
SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 01 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 01 unità;
- d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.



Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

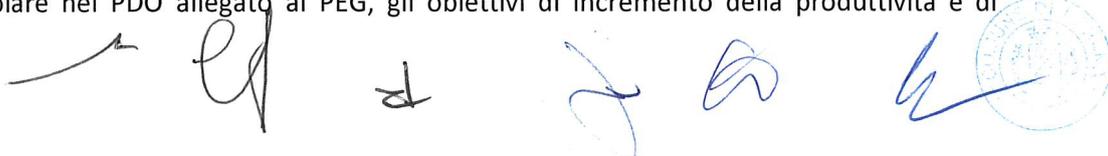
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - ✓ progressioni economiche all'interno della categoria;
 - ✓ indennità di comparto;
 - ✓ indennità ex VIII q.f.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 (premi correlati alla performance organizzativa) sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 8
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale pari o superiore al **31,00%** del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 9
CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, **in modo selettivo e secondo i risultati accertati** dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
3. All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di



miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

4. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

5. La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

- il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);
- il raggiungimento degli obiettivi individuali;

6. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite a risorse stabili vengono ripartite nuovamente in produttività secondo le medesime disposizioni al fine di evitare di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo quali risorse variabili ad esclusione dei risparmi derivati dall'istituto del lavoro straordinario.

7. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto
- Ria

8. L'importo delle risorse destinato alle finalità di cui all'art 68 comma 2 lettera a e b del CCNL 2016-2018 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dei commi precedentemente citati in questo articolo.

Art. 10

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

4. La valutazione ai fini della erogazione è effettuata su tutto il personale in servizio. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla percentuale di part-time e al periodo di effettiva presenza in servizio.

Art. 11

**DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
(ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: 10% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 95%

**Art. 12
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA**

1. La progressione economica di cui all'art. 23 del D.Lgs n.150/2009 e all'art. 16 CCNL 21/5/2018 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La determinazione delle risorse disponibili da destinare all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali spetta alla contrattazione integrativa annuale, che ne individua la quantificazione nel rispetto del principio della loro destinazione ad una quota limitata di dipendenti. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni, mentre le parti concordano di assegnare per le annualità 2020 e 2021 al finanziamento di nuove P.E.O le somme calcolate nei limiti delle economie (su RIA e PEO) derivanti dalla cessazione in servizio di personale dipendente dell'Ente.

3. Il finanziamento delle nuove posizioni economiche di cui al comma precedente deve essere garantito esclusivamente con le risorse stabili del Fondo, di cui all'art. 67 comma 2 CCNL 21/5/2018.

4. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione

**Art. 13
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

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

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



Ai fini del riconoscimento delle indennità di cui al comma 2 e 3 si conviene che i lavoratori del comune di Urbana non sono esposti in via permanente e continuativa a particolari rischi o disagi e si dispone che per tutta la durata del contratto aziendale non sia erogata alcuna indennità. La presente clausola è soggetta a verifica annuale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individua, in base al valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione un importo **pari 1,5 euro per ogni giorno di presenza in servizio fino ad un massimo di € 300,00** su base annuale. La liquidazione viene erogata in unica soluzione al termine dell'esercizio finanziario.

In sede di applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- **ECONOMO COMUNALE**

Art. 14
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno formalmente attribuite dal competente funzionario PO, con apposita determinazione;
- 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) Le parti individuano in € 2.500,00 (anno 2019) € 4.000,00 (anni 2020-2021) l'importo massimo complessivo a livello di Ente e varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00 determinato dal competente PO applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" pro-capite destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità come di seguito riportato.

Le fattispecie alle quali i Responsabili PO dovranno attenersi per il calcolo dell'indennità sono i seguenti:

A RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA INTERMEDIA (SERVIZIO UFFICIO) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività del proprio servizio e ufficio;
- a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate in funzione degli obiettivi individuali, di struttura e delle scadenze da rispettare nell'espletamento dei procedimenti;
- a.3 = Responsabilità istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o 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;
- 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
- b.3 = Responsabilità di realizzazione di piani di attività – responsabilità di attuazione dei piani e programmi delle attività organizzate del proprio ufficio.

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 delle 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;

c.3. = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del responsabile di PO – responsabilità nelle scelte decisionali dei procedimenti assegnati.

L'indennità di cui sopra decorre dal mese di stipula del contratto decentrato, per i mesi precedenti viene applicata le disposizioni previste nel precedente accordo. Viene calcolata su base annua e lorda, viene erogata su 12 mensilità contestualmente allo stipendio ed è soggetta alle decurtazioni di legge (ad esempio in caso di assenze per malattia, accertamenti sanitari per l'intera giornata ecc..)

Il presupposto per l'assegnazione di incarichi di responsabilità è una valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance. Entro il 15 gennaio di ciascun anno ogni responsabile di PO è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente gli incarichi formalmente attribuiti al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da terminare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta.

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE/CORRESPONSIONE DI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art 70-quinquies CCNL)

A) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	MAX PUNTI 15
1. AUTONOMIA OPERATIVA	PUNTI DA 1 A 5
2. GRADO DI RESPONSABILITA'	PUNTI DA 1 A 5
3. LIVELLO DI RESPONSABILITA' ISTRUTTORIA	PUNTI DA 1 A 5
B) RESPONSABILITA' GESTIONALE	
1. RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI DI SPESA	PUNTI DA 1 A 5
2. RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO	PUNTI DA 1 A 5
3. RESPONSABILITA' REALIZZAZIONE PIANI DI ATTIVITA'	PUNTI DA 1 A 5
C) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	
1. RESPONSABILITA' DI PROCESSO	PUNTI DA 1 A 5
2. RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI	PUNTI DA 1 A 5
3. RESPONSABILITA' CONCORSO/SUPPORTO DELLE DECISIONI	PUNTI DA 1 A 5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 punti = € 2.000,00

Da 33 a 40 punti = € 1.750,00

Da 27 a 32 punti = € 1.500,00

Da 21 a 26 punti = € 1.000,00

Da 18 a 20 punti = € 750,00

Da 11 a 17 punti = € 500,00

Le risorse non utilizzate confluiscono nel budget destinato alla produttività dell'anno di riferimento. L'istituto di cui al presente non è cumulabile con quello previsto al successivo art 17.

Art. 15
WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno indicate dall'art. 72, CCNL 21 maggio 2018

Art. 16
PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE

Viene qui richiamata la disciplina degli art. 13 e 14 del ccnl 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 de precitato art 13, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità si veda lettera b della disposizione in commento)

Ai sensi del comma 3 de precitato art 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 17
ART 70 QUINQUIES comma 2

1. Può essere riconosciuta al lavoratore, che **non risulti incaricato di posizione organizzativa** un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Conseguentemente, viene destinato un importo annuale pari a **€ 300,00** per i lavoratori ricadenti al comma 1 lettere a) e d). La cifra può essere erogata su frazione mensile oppure in unica soluzione annua.

Art. 18
INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Le parti concordano che l'istituto non trova applicazione in relazione alla natura e struttura organizzativa dell'Ente

Art. 19
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- ✓ l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008;



Handwritten signatures in blue ink, including a small star symbol and several illegible signatures.

- ✓ il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- ✓ il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- ✓ il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- ✓ il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 20
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di cui al comma 1 può essere rivisto annualmente dalla Giunta a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente si tratta di una scelta organizzativa autonoma dell'ente che deve valutare con attenzione gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e ai progetti da realizzare e dai limiti di spesa imposti dalla normativa vigente.

Art. 21
BANCA DELLE ORE
(ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. **Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 24** da effettuare oltre l'ordinario orario di lavoro, l'accantonamento di tali prestazioni in conto Banca delle ore, i soli fini del recupero sotto forma di permessi compensativi per le proprie attività formative, sotto forma di permessi per esigenze personali e familiari **da effettuare entro il 31 dicembre dell'anno successivo** (le ore non recuperate vengono automaticamente azzerate);
3. Ai fini del calcolo dell'accantonamento delle ore si considera la maggior presenza attestata dal sistema telematico dell'Ente che eccede di 30 minuti rispetto l'ordinario orario di servizio del dipendente.
4. Ai fini dell'utilizzo del presente istituto le parti concordano che **le ore confluite nella banca ore non danno luogo al pagamento della maggiorazione.**

Art. 22
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione degli art 22 e 27 del CCNL e art 7, comma 4, lett p) del CCNL, le parti concordano, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'utilizzo di una

d

fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di posticipo all'orario di entrata e di uscita per **mezz'ora**, nell'orario mattutino e pomeridiano, **con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso in accordo con il responsabile del servizio.**

2. Il recupero del debito orario potrà avvenire entro il mese successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del responsabile di servizio, ove il debito sia dovuto a motivate impreviste esigenze sopravvenute che non consentano il recupero nel mese (esempio perché avvenuto alla fine del mese) oppure ad esigenze organizzative;
3. In applicazione dell'art 33 del CCNL, i permessi ex art. 33 della legge 104/1992 sono utilizzati nel limite massimo di 18 ore mensili. Il dipendente che usufruisce di tali permessi predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, viene comunicato il permesso 24 ore prima e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si avvale del permesso stesso.

Art. 23

ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. Può essere altresì superato il limite come sopra indicato per le seguenti ragioni:
 - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art 1, comma 557 della legge 311/2004
 - Dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
4. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico

Art. 24

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali ammonta a complessivamente a € 1.000,00 (la quota annuale è ripartita tra i dipendenti in servizio non titolari di posizione organizzativa in numero di ore uguali) le risorse così calcolate vanno moltiplicate per il numero di dipendenti in servizio ad ciascuna area e costituiscono così il budget a disposizione delle PO.
2. nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, ad esclusione delle elezioni amministrative locali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. in base alla normativa contrattuale vigente, l'effettuazione del lavoro straordinario comunque finanziato, che non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo lavoro, potrà avvenire solo a seguito di preventiva determina di autorizzazione del Responsabile dell'Area tramite determina di



impegno di spesa. A tale fine il responsabile dell'area deve tenere conto del limite massimo disponibile per ogni dipendente che viene di anno in anno calcolato dall'ufficio personale in base al personale in servizio e alle risorse di cui al punto 1;

4. a domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato inserendo il credito nella "banca ore". Qualora il dipendente abbia optato per il recupero compensativo, lo stesso dovrà essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

5. Ai fini del calcolo dell'accantonamento delle ore si considera la maggior presenza attestata dal sistema telematico dell'Ente che eccede i 30 minuti rispetto l'ordinario orario di servizio del dipendente.

6. la liquidazione e il pagamento del lavoro straordinario avrà luogo con cadenza al massimo semestrale, entro il secondo mese successivo alla scadenza semestrale.

Art. 25
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 26
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. Ai sensi dell'art. 1, c. 1091, L. 30 dicembre 2018, n. 145, si prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal rendiconto approvato, nella misura massima del 2 per cento, sia destinato trattamento accessorio del relativo personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

4. L'effettiva destinazione delle somme ai sensi del comma 3 è, in ogni caso, subordinata al rispetto da parte dell'ente dei termini di approvazione del bilancio di previsione finanziario e del rendiconto, come stabiliti dal TUEL e dagli eventuali decreti ministeriali di proroga.

5. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.



Art. 27
RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Come previsto dagli art.7 comma 4 lettera v) e 15, comma 4 del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato tutte le PO previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime PO la cui precisa quantificazione viene rimessa alle valutazioni della Giunta Comunale;
- b) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art 15 comma 6 del CCNL, alla PO incaricata nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la PO oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano agli incarichi di PO disciplinati dall'art 13, comma 2, del CCNL

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art 18, comma 1 let. h del CCNL e la retribuzione di risultato delle PO la parti in attuazione all'art 7, comma 4 lettera j) del medesimo CCNL prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsione dell'art 113 del d.lgs 18 aprile 2016 n. 50
I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.

Art. 28
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

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

Art. 29
TURNAZIONI
(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)



→

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente si prende atto che non esistono turnazioni dell'orario di lavoro per i dipendenti in servizio e pertanto l'istituto non viene normato.

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 30
PROVENTI CDS INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO e INDENNITÀ DI FUNZIONE
(ART. 56- QUOTER, QUINQUIES, E SEXIES CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2. A tale fine si prende atto che non essendoci personale in servizio nell'Ente dedicato alla funzione di Polizia Locale tale istituto non viene normato.

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 31
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.



[Handwritten signatures in blue ink]

APPENDICE A
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

4. La progressione economica di cui all'art. 23 del D.Lgs n.150/2009 e all'art. 16 CCNL 21/5/2018 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
5. Il finanziamento delle nuove posizioni economiche di cui al comma precedente deve essere garantito esclusivamente con le risorse stabili del Fondo, di cui all'art. 67 comma 2 CCNL 21/5/2018.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:

- a) Essere dipendente dell'Ente a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione. Non partecipano alla selezione i dipendenti in aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- b) Aver maturato il periodo di permanenza nella posizione economica indicato nella tabella seguente, alla data di decorrenza delle progressioni (eventualmente maturata anche in altra amministrazione del comparto);
- c) Nell'ambito dell'anzianità di cui al punto b), avere prestato almeno 24 mesi di servizio all'interno dell'Ente prima della data di decorrenza della progressione;

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella categoria e PEO. Ai fini della predisposizione della graduatoria a parità di punteggio sarà valutata con priorità la permanenza della fascia economica, in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica e poi di servizio presso l'Ente.

3. Criteri di valutazione

1. L'attribuzione delle progressioni si basa in via prioritaria sulle valutazioni del triennio precedente all'anno di riferimento, integrate dall'esperienza maturata nel profilo di attuale assegnazione e dall'eventuale presenza di attività formative certificate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
2. L'elemento fondamentale per l'attribuzione del punteggio è costituito dalla media delle valutazioni del triennio precedente a quello di decorrenza della progressione, con la seguente ponderazione:
 - Primo anno precedente: 40%
 - Secondo anno precedente: 35%
 - Terzo anno precedente: 25%
3. In caso di mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio tale da non consentire la misurazione della performance individuale, per qualsiasi titolo, si procede come segue:
 - Se la mancanza di valutazione si è verificata nel primo anno precedente a quello di potenziale assegnazione, non sarà possibile procedere alla progressione;
 - Se la mancanza di valutazione si è verificata nel secondo o terzo anno precedente, il punteggio sarà parametrato per il 70% alla valutazione del primo anno precedente, e per il 30% al restante anno effettivamente valutato.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark and a signature that appears to be 'A. B. C.'.

4. Eventuali valutazioni acquisite da altri enti per il personale acquisito in mobilità dovranno essere riparametrate al punteggio previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.
5. Al punteggio su base 100 così ottenuto, si sommano due ulteriori elementi di valutazione:
 - a. Esperienza (max 10 punti): punti 0,5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi prestato in profilo corrispondente a quello di attuale assegnazione;
 - b. Formazione (max 5 punti): punti 2 per ogni attività di alta formazione di durata superiore a 30 ore.
6. In relazione al punteggio ottenuto dalla combinazione dei suddetti fattori viene elaborata una graduatoria in ordine decrescente, unica per tutti i dipendenti dell'Ente in possesso dei requisiti. Per ciascuno sviluppo economico orizzontale da attribuire si calcola il rispettivo costo: le progressioni sono attribuite a partire dal dipendente con il punteggio più elevato fino a concorrenza delle risorse individuate dalla contrattazione integrativa.
7. A parità di punteggio la progressione viene attribuita, in primo luogo al dipendente inquadrato nella categoria più bassa, e poi nella posizione economica più bassa. Solo in caso di ulteriore parità, prevale la maggiore età anagrafica.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;

L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie è operata considerando gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, mediante valutazione di tutti gli elementi ponderativi relativi alla performance individuale e organizzativa.

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992.

Per poter accedere alla posizione retributiva successiva l'interessato dovrà ottenere una valutazione media nel triennio pari o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile.

In caso di valutazione negativa la successiva selezione avverrà l'anno successivo.

I requisiti minimi per anzianità ottenuti per essere ammessi alla valutazione dovranno essere posseduti o maturati nel comune di Urbana entro la data del 31.12 dell'anno n-1 alla determinazione del contingente.

Il responsabile del servizio del personale determinerà entro il 31.1 di ogni anno a partire dal 2020 il contingente del personale non titolare di PO che avrà maturato i requisiti minimi di anzianità per accedere alla valutazione. Per le PO provvede il Segretario Comunale.

La determinazione dirigenziale contenente i nominativi del personale avente i requisiti di anzianità per l'accesso alla progressione orizzontale e le relative schede con le valutazioni conseguite nel triennio



precedente saranno trasmesse al Segretario comunale e o ai capi area non appena effettuata la valutazione dell'ultimo anno e del triennio precedente.

Il report di calcolo del punteggio sarà compilato, sottoscritto trasmesso al responsabile dell'Area II "Gestione del Personale"

A- dal Segretario Comunale per le PO

B- da ogni PO per il personale della propria area entro il 30 giugno a partire dal 2020

L'inquadramento nella nuova categoria economica avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di valutazione tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dalla data di sottoscrizione del presente CCDI

APPENDICE B – CRITERI RIPARTO FONDO INCENTIVI TECNICI

La ripartizione dell'incentivo per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura è fatta dal Responsabile di area competente, secondo le percentuali di seguito riportate, rapportate alla quota dell'80% del fondo spettante ai dipendenti:

INCENTIVI PER LAVORI E OPERE			
1 fasi del procedimento	2 quota	3 attività specifica	4 quota
programmazione e pianificazione degli interventi (art. 21 del Codice degli appalti)	15%	redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici (RUP)	5%
		redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici (Collaboratori)	5%
		preventivazione della spesa per investimenti compresa la previsione e quantificazione delle spese per le procedure espropriative (RUP)	5%
verifica preventiva dei progetti (art. 26 del Codice degli appalti)	10%	attività di verifica dei progetti (RUP)	6%
		validazione dei progetti (RUP)	4%
fase di gara (affidamento appalto)	10%	redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento (bandi, capitolati, contratti, lettere di invito con capitolato, ecc.) (RUP)	10%



R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

fase della esecuzione collaudo conformità collaudo statico amministrativo (ufficio del RUP)	25%	direzione dei lavori, ufficio di direzione dei lavori, assistenza al collaudo, certificato di regolare esecuzione, collaudo statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto	direzione lavori e assistenza	12%
			Collaudo o CRE e assistenza	8%
			collaudo statico	5%
Responsabilità del procedimento (RUP) e Collaboratori	40%	varie attività elencate dall'art. 31 del Codice degli appalti o previste da altre disposizioni di legge. (RUP) Attività di supporto tecnico-amministrativo-contabile) Collaboratori tecnici e amministrativi		20%
				20%
Totali	100			100



Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the center and right, and a small mark resembling a downward-pointing arrow or the letter 'B' on the far right.

INCENTIVI PER SERVIZI E FORNITURE IMPORTI SERVIZI E FORNITURE (SOPRA DI 40.000 €)			
1 fasi del procedimento	2 quota	3 attività specifica	4 quota
programmazione e pianificazione degli interventi (art. 21 del Codice degli appalti)	10%	redazione e aggiornamento del programma biennale acquisti e servizi (RUP)	5%
		redazione e aggiornamento del programma biennale acquisti e servizi (Collaboratori)	5%
fase di gara (affidamento appalto)	25%	redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento (bandi, capitolati, contratti, lettere di invito con capitolato, Mepa)	25%
fase della esecuzione conformità fornitura	30%	attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	10%
		direzione della esecuzione del contratto e verifica di conformità	20%
Responsabilità del procedimento (RUP) e Collaboratori	35%	varie attività elencate dall'art. 31 del Codice degli appalti o previste da altre disposizioni di legge. (RUP)	20%
		Attività di supporto tecnico-amministrativo-contabile) Collaboratori tecnici e amministrativi	15%
Totali	100		100



Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized initial 'R' followed by a large, flowing signature.