

Provincia di Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per il personale del comune di Paderno del Grappa su:

1. CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE
2. CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015- ACCORDO PROGRAMMATICO PER IL 2016.

Comparto Regioni ed Autonomie locali

Premesso che in data 08/10/2015 nella sede dell'Unione Montana Feltrina è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente del comune di Paderno del Grappa.

1. A seguito dell'autorizzazione pervenuta dal Comune di Paderno del Grappa sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo sui criteri per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione e sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2015 - accordo programmatico per il 2016, nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNL 1.4.99 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

Il giorno 30 ottobre 2015, ha avuto luogo a Paderno del Grappa, presso la sede del Comune, l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

Mareschi Giuseppe (Presidente)

Bassani Manuela

Zancanaro Miti

R.S.U. nella persona di

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP

STEFANO VANTINI

CISL FP:

SILVIA CARRORETTO

UIL FPL

DICCAP _____

FIADLCSA _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDI sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2015 – accordo programmatico per il 2016 nonché sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2015 – accordo programmatico per il 2016 e l'applicazione dell'art. 13 del CCDIA 9.01.2013 (progressioni orizzontali).

Articolo 1 – Oggetto

Il presente Contratto ha per oggetto

- la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93, commi da 7-bis a 7-quater, del D. lgs. n. 163/2006 (artt. da 2 a 5);
- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2015 (artt.6 e 7)
- la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIA 9.1.2013 (progressioni orizzontali)- (art.8)

Articolo 2 – Quota di fondo progettazione e l'innovazione da stanziare

1. Fermo restando il limite massimo del 2% dell'importo posto a base di gara, il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare, in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare, secondo i seguenti criteri:

a) entità dell'opera: la percentuale della somma da stanziare è inversamente proporzionale all'entità dell'opera da realizzare; la soglia massima è fissata, in Euro 1.500.000,00 e saranno definiti almeno 5 scaglioni di importo;

b) complessità dell'opera: la percentuale della somma da stanziare è direttamente proporzionale alla complessità dell'opera da realizzare; il regolamento individuerà i parametri descrittivi per definire la complessità dell'opera o lavoro, in correlazione alle disposizioni del D. lgs. n. 163/2006 e del d.p.r. 207/2010.

2. Il parametro riferito all'entità dell'opera (PE) è compreso tra 1,00 e 0.50 .

3. Il parametro riferito alla complessità dell'opera (PC) è compreso tra 1.00 e 0.50 .

4. L'applicazione dei criteri, nel regolamento, sarà effettuata secondo la seguente formula:

somma da stanziare = (2% dell'importo posto a base di gara) * PE * PC

Articolo 3 – Riparto delle somme

1. L'80% della somma massima, determinata ai sensi dell'articolo 2, viene ripartita tra i soggetti indicati dal regolamento (responsabile del procedimento, incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, e loro collaboratori) nel rispetto dei seguenti criteri e modalità:

a) l'incentivo totale è ripartito in due macro fasi:

-) progettuale (dal progetto preliminare al progetto esecutivo, compreso il coordinamento della sicurezza in fase di progettazione);

-) esecutiva (dal verbale di inizio lavori al collaudo, compreso il coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione);

b) al riparto dell'incentivo partecipano tutti i soggetti che intervengono nella fase di progettazione, direzione lavori e collaudo, redigendo e firmando i relativi elaborati tecnici; concorrono, altresì, al riparto i loro collaboratori che, pur non firmando il progetto, partecipano, mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché

alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione;

c) il regolamento individua le percentuali minime e massime di incentivo, spettanti per lo svolgimento di ogni singola attività contenuta nelle due macro fasi (progettazione preliminare, progettazione definitiva, ecc.), privilegiando, percentualmente, la fase progettuale;

d) spetta al dirigente/responsabile di servizio, all'atto dell'avvio della progettazione preliminare, la definizione delle percentuali effettive, da applicare in relazione alla tipologia di opera.

2. Il dirigente/responsabile di servizio, nella definizione delle percentuali effettive, tiene conto:

- a) delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte ed eventualmente non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta;
- b) della complessità delle opere.

3. Il regolamento stabilisce, altresì, i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, redatto nel rispetto dell'articolo 16 del d.p.r. 207/2010, depurato del ribasso d'asta offerto. In particolare, nel caso di mancato rispetto da parte dei dipendenti incaricati dei tempi previsti per le diverse fasi progettuali o esecutive, senza idonea giustificazione, le percentuali di riduzione devono essere proporzionali ai ritardi e comunque non possono superare il 50% di riduzione dell'incentivo spettante, fermo restando quanto previsto dai commi 4 e 5.

4. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive dell'accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti incaricati, costituiscono economie per l'ente.

5. Le parti convengono che si possa prevedere l'erogazione in misura ridotta di compensi al personale comunale anche in caso in cui la progettazione sia affidata a soggetti esterni, per opere di particolare rilevanza, e complessità, oppure coinvolgano più amministrazioni o per ragioni d'urgenza.

Articolo 4 – Altre disposizioni

1. Lo svolgimento delle attività previste dal regolamento, non deve pregiudicare l'assolvimento anche degli altri compiti e obblighi dell'area.

2. I compensi di cui al regolamento remunerano in modo omnicomprensivo tutte le attività relative alla gestione delle opere pubbliche da parte dei dipendenti coinvolti, compreso l'eventuale lavoro aggiuntivo necessario all'esecuzione delle attività di cui al regolamento e non possono essere cumulate con altre forme incentivanti.


Articolo 5 – Applicazione del regolamento

1. In sede di prima applicazione, le norme contenute nel regolamento avranno validità per le attività non ancora concluse, comprese in progetti attivi alla data del 9.8.2014; per tutte le attività concluse entro il 18.8.2014, si continuerà ad applicare la disciplina previgente, fermo restando che le quote di incentivo maturate dal personale di qualifica dirigenziale nel periodo dal 25.6.2014 non possono essere erogate e costituiscono economia di spesa.

Articolo 6 – Riparto delle risorse stabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'articolo 10 del CCDIT 08.02.2013, ripartendo le risorse come di seguito illustrato: 

a. corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo. 

b. corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'articolo 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nel limite del 20% delle risorse stabili.

c. corrispondere l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37 del CCNL del 22.01.2004.

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'articolo 12.3 del CCDIT 08.02.2013;

d. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

e. somme residue

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Articolo 7 – Riparto delle risorse variabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'articolo 11 del CCDIT 08.02.2013.

Le somme in oggetto sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nel limite del 100 % delle disponibilità.

Articolo 8 – disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14, che, non prorogando il blocco di cui all'art. 9, comma 21, terzo e quarto periodo, del D. L. n. 78/10, consente di attuare le cd. "progressioni orizzontali", convengono che le stesse abbiano decorrenza 1.1.2016, al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni stesse.

2. A tal fine il fondo del 2016, avendone la relativa capienza, dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali non superiore al 60% delle risorse stabili.

3. Ai fini procedurali si conviene che gli enti, applicando le disposizioni di cui all'art. 13 del CCDIA 9.1.2013, comunicano entro 15 gg. dall'avvenuta sottoscrizione del presente accordo ai dipendenti il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2015.

4. Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'articolo 23, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009, le parti convengono che rientrino nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato..¹)

¹ **Art. 23. Progressioni economiche**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

DELIBERA APPROVAZIONE CRITERI

Comune di Paderno del Grappa	N. 75 del 12/08/2015
Comune di Paderno del Grappa	N. 53 del 03/06/2015

DELIBERA AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA

Comune di Paderno del Grappa	N. 92 del 28/10/2015
------------------------------	----------------------