



CITTÀ DI SALUZZO

- Provincia di Cuneo -

Via Macalle', n. 9 CAP 12037 - Tel. 0175/211311 - Fax 0175/211328
Partita IVA e Codice Fiscale 00244360046

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 17.12.2020

VALIDITA' GIURIDICA TRIENNIO 2021-2023

VALIDITA' ECONOMICA ANNUALITA' 2023 fatta salva ultrattività

PREINTESA sottoscritta a seguito incontro del 6.6.2023

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):

Presidente Paolo Flesia Caporgno – Segretario Generale

Componenti: NARI dr.ssa Lorella – Dirigente Finanziario

TALLONE arch. Flavio – Dirigente Settore governo del territorio ;

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

Soggetti invitati: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, DIREL e DIRER

Soggetti accreditati e partecipanti alle trattative e incontri di confronto: CISL FPS, DIREL

Soggetti partecipanti all'incontro del 6.6.2023: Lorella Nari, Flavio Tallone e Paolo Flesia Caporgno per delegazione di parte pubblica; Giancarlo Pastrone per DIREL; Maurizio Di Stefano per CISL FPS;

sottoscrizioni preintesa: mese di luglio 2023

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI RESO IN DATA 19.07.2023

SOTTOSCRITTORI ACCORDO DEFINITIVO: COME INDICATO IN CALCE

OO.SS. Territoriali:

Delegazione di parte pubblica:

PREMESSA

Si dà atto, come chiarito in occasione dell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, che vi è “*la possibilità che per ciascun istituto può essere fissata una decorrenza diversa*”, e che ciò viene confermato anche dal punto 5.3 del Manuale per la trasmissione dei contratti integrativi all'A.Ra.N. e al CNEL (art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001, ove si) afferma espressamente che i contratti per stralci sono possibili.

Si richiama la deliberazione di Giunta n. 66 in data 22.3.2023 e la deliberazione di Giunta n. 109 in data 24.5.2023 relative agli indirizzi per la contrattazione integrativa anno 2023.

Certificazione del Collegio dei revisori dei conti per quanto riguarda la costituzione del fondo e utilizzo/ipotesi di accordo in data 19.07.2023.

Si richiama la convocazione per le trattative disposta con nota prot. n. 18861 in data 19.5.2023 inoltrata – secondo quanto stabilito dall'Aran – a firmatari dell'accordo nazionale (CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, DIREL e DIRER).

Si richiama il verbale di contrattazione in data 7.4.2023 in relazione alle tematiche oggetto della deliberazione di indirizzo n. 66 del 22.3.2023 (incentivi funzioni tecniche – personale dirigenziale).

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

1. Il contratto integrativo ha durata triennale, e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo (art. 8 CCNL 17.12.2020), a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in sede negoziale. Si rinvia perciò all'accordo triennale sottoscritto nel corso del 2021 nonché all'accordo integrativo sottoscritto nel 2022, dando atto della piena ultrattività di quanto ivi contenuto, fatta salva diversa disciplina di cui al presente accordo. Nel presente accordo annuale vengono disciplinati istituti ulteriori per i quali negli accordi precedenti non vi fosse disciplina, ovvero vengono diversamente disciplinati alcuni istituti. L'accordo annuale inoltre contiene la destinazione delle risorse.

TITOLO II – ISTITUTI GIURIDICI VARI

Art. 2 – Art. 44 CCNL 17.12.2020 – Confronto.

1. Si richiamano, con valenza di ricognizione informativa, dando atto che non viene richiesta l'attivazione di relazione sindacale di ulteriore confronto, alcune iniziative attuate o in corso di definizione:

- adesione a convenzione di Polizia locale con altri Comuni, con possibile svolgimento di funzioni gestionali da parte del relativo Comandante (non avente qualifica dirigenziale); il Comandante è dipendente di ente terzo; nel caso, in futuro, il Comandante dovesse essere dipendente di questo ente, dovranno essere approntate le occorrenti modifiche organizzativo gestionali, anche di organigramma, non potendo direttamente in questo ente – considerata la

presenza della figura dei dirigenti – una PO responsabile di servizio disporre di facoltà gestionali, se non per delega di figura dirigenziale e con inserimento all'interno di altra struttura con preposto il dirigente. Le figure dirigenziali dell'ente, con l'adesione alla convenzione, potrebbero perciò non più essere coinvolte nella responsabilità gestionale di materie della polizia locale, gestite direttamente dal Comandante, sempre peraltro con affiancamento ove occorra delle figure dirigenziali, per le quali al momento non sono previste riduzioni della relativa pesatura del peso della posizione, sul presupposto comunque della prosecuzione di tale affiancamento e supporto, e stante la "precarietà" dell'istituto della convenzione, soggetta inevitabilmente a possibile recesso o scioglimento.

Art. 3 – Art. 45 CCNL 17.12.2020 – Contrattazione.

1. Si allegano i prospetti di ipotesi di costituzione e utilizzo del fondo, dando atto che per effetto dei criteri adottati e del contenuto della deliberazione di indirizzo, annualmente viene rimodulata la consistenza degli incrementi "variabili" ai fini del rispetto del limite generale del salario accessorio 2016. Si dà atto che tuttora non è stato sostituito il dirigente servizi alla persona, e che il relativo trattamento accessorio, estrapolato con ripesatura degli incrementi "variabili" del fondo, è destinato alla attivazione di posizioni organizzative a supporto nell'ambito amministrativo, considerata l'attribuzione, in via temporanea (fino al 31.1.2024) al segretario delle relative funzioni dirigenziali, ovvero per eventuali economie, al fondo risorse decentrate personale non dirigente. Per il periodo successivo l'Amministrazione adotterà le relative determinazioni in relazione al mutamento del contesto: convenzionamento della segreteria comunale dal 1.2.2023, fattibilità sostitutiva del dirigente o meno, conseguente valutazione prosecuzione posizioni organizzative, altre modalità di attribuzione della responsabilità dei servizi. Nell'ambito del fondo 2023 si tiene conto della spettanza degli incentivi funzioni tecniche anche al personale dirigenziale, nonché della spettanza di incentivi Imu – Tari. L'effettiva erogazione di tali incentivi è subordinata alle condizioni di legge.

In particolare, per quanto riguarda gli incentivi funzioni tecniche, si richiama la disposizione dell'art. 8 del D.L. 24.2.2023 n. 13, che prevede che per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali prevedano nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare, relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo di cui all'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016, anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017. In forza di quanto previsto nella ultima direttiva di Giunta sopra richiamata, con la presente contrattazione si stabilisce che la previsione dell'incentivo funzioni tecniche anche al personale di qualifica dirigenziale, oltre che essere confermata per i progetti gestiti in regime di d. lgs. n. 50/2016, viene confermata anche per i progetti gestiti in regime di d. lgs. n. 36/2023 purché ciò sia – tempo per tempo - conforme agli orientamenti giurisprudenziali che vengano in evidenza in merito. La preintesa stabiliva che i relativi criteri venissero confermati nella disciplina vigente in regime di d. lgs. n. 50/2016, salve modifiche intervenute in sede di stesura del nuovo regolamento in applicazione del d. lgs. n. 36/2023, prevedendo un supplemento di contrattazione laddove la disciplina fosse correlata a criteri particolarmente differenti da quelli seguiti ai fini dell'allora regolamentazione. Si è provveduto alla redazione del relativo testo, già inviato alle OO.SS. riferibili al personale delle categorie; il medesimo è stato inviato in data 14.9.2023 con prot. 35921 alle OO.SS. – Dirigenti; viene allegato al presente accordo quale esito documentale alla contrattazione e a suggello della stessa.

Art. 4 - Illustrazione consistenza fondo salario accessorio – rimodulazione in caso di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Si rinvia ai prospetti allegati nonché alla delibera di indirizzo sopra richiamata.

2. Di rilievo:

- attribuzione, per la prima volta, ai dirigenti di quota di piani di razionalizzazione per l'ammontare di euro 5000; in conformità alla deliberazione di indirizzo della Giunta, la ripartizione sarà disposta dal segretario in relazione alla consistenza della diversa inerenza delle funzioni; l'effettiva integrazione è correlata al rispetto delle condizioni di legge e contrattuali riguardanti i piani di razionalizzazione;
- possibilità, nel caso ricorrano le relative condizioni normative e finanziarie, anno per anno, di integrazione del fondo entro importo max 5% in riferimento all'articolo 8 del decreto legge n. 13/2023, che prevede che gli enti locali che rispettino determinati parametri, possano incrementare oltre il limite tetto 2016, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa in misura non superiore al 5% della componente stabile dei fondi dell'anno 2016; tale quota ammonterebbe ad euro 1878,84; integrerebbe la quota destinata al risultato, con la modalità di seguito indicata, da sottoporre all'Amministrazione nel contesto dell'autorizzazione alla sottoscrizione: attribuzione al dirigente non percipiente altri incentivi; si dà atto che al momento, dalle interlocuzioni avute con il Mef – Ministero economia e finanze, il parametro relativo all'incidenza del salario accessorio rispetto alla spesa di personale non può essere considerato valido ai fini dell'integrazione, che pertanto risulterebbe non possibile, salvo futuri diversi orientamenti centrali sulle modalità di computo;
- richiamo alle modalità di compilazione del conto annuale, relativamente all'accessorio del segretario (per il quale per la prima volta verrà in evidenza il convenzionamento), al criterio del c.d. unico limite accessorio anno 2016 per tutte le categorie di personale dell'ente, riferito alle somme effettivamente destinate (vedasi recente Corte Conti Lombardia n. 115/2023 del 28.4.2023; Corte Conti Lombardia n. 130/2023 del 24.5.2023; Corte Conti Lombardia n. 151/2023/PAR del 29.6.2023); l'applicazione di criteri diversi potrà comportare una rimodulazione della quantificazione del salario accessorio di una o più categorie di personale dell'ente;
- individuazione della quota integrativa facoltativa inserita dall'Amministrazione nel fondo dirigenti, nell'ammontare di euro 39.748,00, in correlazione ad obiettivi di PEG/PIAO, come richiamati nella citata deliberazione di indirizzo n. 109 del 24.5.2023; in tale atto si evidenzia la rimodulazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale, avviene in applicazione meramente analogica – stante la diversa formulazione del contratto nazionale rispetto al passato – della metodologia di computo dell'integrazione del fondo di alimentazione del salario accessorio dei dirigenti di cui alla deliberazione di Giunta n. 56/2019 e in attuazione della deliberazione di riorganizzazione n. 219/2020, con aggiornamento dei servizi correlati ad obiettivi alla base delle integrazioni all'anno 2023, richiamate altresì le deliberazioni n. 196/2021 e n. 222/2022, per come integrate dalla deliberazione di indirizzo per l'anno 2023.

TITOLO III – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 5 - Welfare integrativo

1. Con riferimento all'articolo 32 del CCNL 17.12.2020, considerato che questo ente finora non disponeva di destinazioni a tale istituto, è possibile utilizzare esclusivamente una quota parte delle risorse del fondo dirigenziale nei limiti di euro 1.943,09, corrispondente al 2,5% dei fondi di cui all'articolo 57 del CCNL stesso (salve rimodulazioni in relazione all'effettiva consistenza finale del fondo, e senza considerare somme vincolate eterofinanziate). In base alla deliberazione di indirizzo n. 109, le somme vengono ripartite in parti eguali tra il personale dirigenziale (esse, per ciascun dirigente, costituiscono quota – parte estrapolate dalla propria retribuzione di risultato); per le modalità applicative, si fa riferimento alla analoga

disciplina contenuta nell'accordo decentrato relativo al personale delle categorie; in caso di assenza di disciplina in tale contesto, la destinazione viene correlata ad aspetti inerenti la salute del dipendente o familiari, utenze, spese per istruzione o assistenza, sotto forma di rimborso a fronte di giustificativi. E' stato verificato che sottraendo tali quote di spese dalla destinazione a "risultato", gli emolumenti che verrebbero attribuiti a titolo di risultato rispetterebbero comunque il tetto minimo del 15% dello stanziamento delle risorse, stabilito dal contratto (vedasi anche parere AranAFL48 del 7.2.2022). In ogni caso è facoltà del singolo dirigente optare per l'erogazione quale salario accessorio e non quale welfare.

Art. 6 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro. Lavoro agile.

1. Le parti prendono atto del particolare effetto determinato dalle disposizioni di enti sovraordinati in merito al lavoro agile e alla necessità del suo mantenimento, da contemperarsi peraltro con le esigenze organizzative e lavorative dell'ente e dei servizi dal medesimo erogati.
2. Si prende atto di quanto stabilito dalla normativa vigente, in merito alla assimilazione del lavoro prestato con tali particolari modalità, al lavoro reso in ufficio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti incentivanti o premiali, fatti salvi gli istituti connessi alla presenza in servizio presso l'ufficio (es: indennità per particolari condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno, buoni pasto), sempre secondo quanto stabilito dalla normativa sovraordinata.

Art. 7 – Decreto Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020, ambito di competenza contrattazione. Ulteriori misure lavoro agile.

1. Si richiama quanto evidenziato da autorevole dottrina in merito (vedasi Italia Oggi, 23.10.2020) in questo ambito, precisando che le misure in materia di differenziazione orari (riferimento ambito tecnico operativo esterno, e conferma situazione di particolare flessibilità già in atto per gli uffici) attengono essenzialmente ad aspetti organizzativi. Per quanto di competenza, si dà atto e conviene della congruità delle misure in essere/adottate ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
2. Si dà atto delle novità introdotte dal decreto 19.10.2020 con particolare riferimento alla necessità di gestire il ricorso al lavoro agile in combinato disposto con le esigenze di funzionalità dei servizi all'utenza e degli uffici.
3. Si dà atto che è stato adottato il piano specifico relativo al lavoro agile, confluito nel recente "piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, D.L. n. 80/2021), adottato anche per l'anno in corso (deliberazione di Giunta n. 32 in data 8.2.2023). Per la sua redazione è richiesto il coinvolgimento anche di tutto il personale dirigenziale, per la trasversalità del contenuto (comprendente dall'anticorruzione al PEG, dal lavoro agile alla formazione), anche in considerazione dell'impatto diretto delle relative sanzioni sul personale e sui dirigenti.

Art. 8 – Definizione dei contingenti della Dirigenza per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero ovvero calamità

1. Ai sensi della legge n. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - a. Dirigenti facenti parte a qualunque titolo delle strutture di protezione civile;
 - b. Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative;

COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE E RISULTATO DIRIGENTI - ANNO 2023

RICOSTRUZIONE A SEGUITO NUOVO CONTRATTO NAZIONALE DEL 17.12.2020

riferimenti al CCNL	descrizione	valore	di cui fuori limite accessorio			
57, comma 2, lettera a	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31.12 in tale anno di cui: RIA stabile euro 398,71; di cui 1,53% monte salari 2015 euro 4270,72	42.246,37 €	4270,72			
57, comma 2, lettera b	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art 43 della legge 449-97, di cui art. 24, comma 3, d. lgs. 165-2001 (incentivo art. 1 comma 1091 legge 145/2018)	6500	6500			
57, comma 2, lettera c	importo corrispondente alla RIA non più corrisposta al personale cessato dal 2021, compresa tredicesima	0				
57, comma 2, lettera c (una tantum)	ratei di RIA del personale cessato dal servizio corso anno precedente, mensilità residue dopo cessazione, con frazioni di mese superiori a quindici giorni	0				
57, comma 2, lettera e	risorse facoltative autonomamente stanziata per adeguare il fondo a scelte organizzative e gestionali in base a capacità di bilancio, entro limiti comma 1, e nel rispetto disposizioni ordinamenti finanziari contabili (in applicazione metodologia G.C. n. 56/2019)	39748	nota 1			
art. 8 c.5 D.L. 13/2023	incentivo funzioni tecniche solo per progetti PNRR	11500	11500			
57, comma 2, lettera b	economie da piani di razionalizzazione - piano adottato con G.C. n. 53 in data 23/3/2022 con previsione di destinazione a figure dirigenziali specifiche - del progetto di piano	5000	5000			
Art. 8 DL 13/2023 (decreto PNRR) 5%		0	0			
57, 3 (una tantum)	risorse anno 2020 non integralmente utilizzate (arretrato dell'1,53% del 2018, 2019, 2020, al netto di quanto già erogato per i 409,5 euro di arretrato retribuzione posizione) (vincolate a retribuzione di risultato)	0	0			
TOTALI	TOTALE AL NETTO SOMME FUORI TETTO FONDO	104.994,37 €	27.270,72			1.943,09 €
		77.723,65 €				
				CALCOLI DI SERVIZIO		
limite 2016	da cui sottrarre somme estrapolate in relazione a non sostituzione dirigente cessato	104510,33		75.523,70 €	77688,26	2.164,56 €
						75.124,99 €

NOTA 1 L'integrazione, con il nuovo contratto dirigenti, è modulabile e definibile annualmente. In relazione a quanto sancito con la deliberazione di Giunta n. 219/20 non si provvede alla copertura della posizione dirigenziale rimasta vacante dal 7.12.2020, bensì le relative funzioni sono state attribuite al segretario comunale, con l'introduzione di tre posizioni organizzative (una delle quali in realtà andrà a sostituire la posizione organizzativa fondi europei ecc. attualmente attiva). Il fondo conteneva una rilevante integrazione già art. 26 c. 3 vecchio contratto dirigenti (ora art. 57, c. 2, lettera E). Tale integrazione conteneva anche somme appositamente inserite nel fondo nell'anno 2006, in relazione alla introduzione del nuovo dirigente. Venendo a cessare la posizione dirigenziale, in relazione anche all'orientamento applicativo Aran all' 96, tali somme non possono essere mantenute. Le modalità di quantificazione dell'integrazione in relazione agli obiettivi, sono state disciplinate da questo ente con la deliberazione di Giunta n. 56/2019. Per effetto della nuova formulazione contrattuale nazionale (articolo 57 comma 2 lettera e CCNL 17-12-2020) si è ricondotto a tale prassi ponderale, l'attuazione dei macro obiettivi strategici indicati nel PIAO. Si è provveduto all'aggiornamento dell'integrazione, tenendo conto degli obiettivi non più riconducibili a posizioni dirigenziali, nonché di quelli con effetti esauriti. Inoltre, tenendo conto del nuovo disposto in materia di siffatte integrazioni (art. 57 c.2 lettera E: "risorse autonomamente stanziata per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali..."), e della scelta organizzativa disposta con la suddetta deliberazione n. 219/2020, l'integrazione tiene conto dell'esigenza di assicurare spazi entro il limite generale del tetto del salario accessorio a livello di ente, che consentano l'attivazione delle tre posizioni organizzative di cui sopra. Al momento risultano concretamente attivate, con fondi dell'ente, due delle tre posizioni. Sempre con la citata deliberazione n. 219/2020 si è disposto che gli spazi dell'accessorio resi disponibili dalla rimodulazione dell'integrazione facoltativa (provisionalmente operata con la citata deliberazione, e successivamente ridefinita con deliberazione successiva), in misura sostanzialmente corrispondente al valore dell'accessorio della posizione dirigenziale cessata, a regime fossero appunto destinati all'attivazione delle tre posizioni organizzative, e transitoriamente fossero destinati: all'attivazione della posizione organizzativa presso servizi alla persona; quota residua: per una quota (corrispondente alla vecchia integrazione del 6% prevista in caso di cessazione di posizioni dirigenziali) all'integrazione del fondo dirigenziale; e per la quota residua all'integrazione del fondo del personale non dirigenziale e non posizione organizzativa. Venuta meno la previsione contrattuale, dal 17.12.2020, della integrazione del 6%, nella determinazione dell'integrazione facoltativa ex art. 57 c. 2 lettera E, si è tenuto conto dell'indirizzo contenuto nella deliberazione n. 219/20 considerando anche l'inclusione nel fondo della RIA del dirigente cessato (il cui valore è soggetto al limite dell'accessorio). Con la messa a regime di ulteriore posizione organizzativa, l'integrazione facoltativa viene ulteriormente modulata in modo da consentire di disporre dello spazio nel tetto generale dell'accessorio, per la messa a regime in questione. Si evidenzia inoltre che tale assetto riorganizzativo è provvisorio, e stabilito al momento dalla deliberazione fino al 31.1.2024 (attribuzione al segretario in via transitoria della titolarità delle aree demografiche, servizi alla persona, cultura, turismo, ecc.). Pertanto saranno possibili diverse modulazioni in aderenza alle scelte organizzative successive. L'Amministrazione con le deliberazioni di rimodulazione in questione si è riservata (da ultimo con deliberazione n. 222/2022) di destinare quota residua derivante da estrapolazione da fondo dirigenziale e non destinata alla terza PO gestionale - per il periodo del finanziamento della stessa tramite fondi europei - ad altre finalità accessorie. Si rinvia alla deliberazione di indirizzo.

UTILIZZO DEL FONDO

Si richiama quanto stabilito con deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 27.3.2019, e cioè che "la quota del fondo per il trattamento accessorio destinato all'indennità di posizione è pari al 72% del valore complessivo disponibile". Risultando necessaria una rimodulazione di tale riparto, per assicurare coerenza rispetto al fatto che il contratto stabilisce che comunque la retribuzione di posizione subisce un incremento per ciascuna posizione, di euro 409,5 su base annua compresa tredicesima mensilità, dall'esercizio 2021 a risultato è stato destinato il 25% del budget

Perciò il riparto viene applicato, come segue:		2021	2020		2022	2023
totale risorse costituenti il fondo		93.143,37 €			84.994,37 €	104.994,37 €
somme vincolate per contratto al risultato - increm contratt anni precedenti		7898,16			0	0,00 €
integrazione da vincolare a risultato con riferimento a nota 1 (quota delle economie da non sostituzione posizione dirigenziale)		2598,66			0	0,00 €
risorse da disposizioni di legge (incentivo Imu Tari - in attesa di chiarimenti)		1000			6.500,00	6.500,00 € importo presunto
risorse da disposizioni di legge - piani razionalizzazione						5.000,00 €
risorse art. 8 D.L. 13/2023 max 5%						0,00 €
incentivo funzioni tecniche solo progetti PNRR - art. 8 c. 5 D.L. 13/2023						11.500,00 € importo presunto
aumento contrattuale da vincolare al risultato (anno 2021 e successivi)		3042,22			3042,22	3.042,22 €
				1228,5		0,00 €
somma risultante su cui calcolare la ripartizione standard		78.604,33 €			75.452,15 €	78.952,15 €
quota retrib	75	58.953,25 €	55932,16	3.021,09 €	56.589,11 €	59.214,11 €
quota retrib	25	19.651,08 €	21756,1	2.105,02 €	18.863,04 €	19.738,04 €
				312,43 €		22.780,26 €
quote integrative di risultato (per effetto dei vincoli di cui sopra) (solo per anno 2021 - una tantum - arretrati)		7898,16			0	0,00 €
quote integrative di risultato per effetto dei vincoli di cui sopra - 2021 e successivi		3042,22			3042,22	3.042,22 €
totale quota retribuzione posizione - 2021		58.953,25 €			56.589,11 €	59.214,11 €
totale quote retribuzione risultato - 2021 comprese somme una tantum		34.190,12 €			28.405,26 €	27.780,26 €
incentivi tecnici						11.500,00 €
incentivi Imu tari						6.500,00 €
totale		93.143,37 €				

Si stabilisce che il budget per retribuzione di risultato venga ripartito proporzionalmente tra le tre posizioni dirigenziali, secondo la proporzione della retribuzione di posizione.

*Dalla quota parte di risultato di ciascuno verrà - a condizione che gli approfondimenti ancora in corso lo consentano - scorporata la somma di euro 647,69 che viene destinata a welfare (tot. 1.943,09 pari al 2,5% dei fondi di cui all'art. 57 CCNL).

Anno	Riorganizzazioni	obiettivi	Nuovo servizio 20%	Riorganizzazione e potenziamento 15%	Incarichi aggiuntivi con direz nuovi servizi 10%	Incarichi aggiuntivi senza direz nuovi servizi 5%
1999		rimodulazione informazione ed accoglienza turistica				
2000		Organizzazione ed attivazione servizio controllo di gestione (12) fino ad oggi Costituzione struttura tecnico organizzativa di coordinamento serv. Protezione civile con destinazione di personale dell'ente (16) fino ad oggi Istituzione del servizio di pronta reperibilità nelle aree di pronto intervento della polizia municipale e dei servizi tecnici (17) fino ad oggi per il servizio tecnico				Controllo gestione – Protezione civile – Pronta reperibilità
2007						
2009						
2011	Potenziamento del settore finanziario per gestione interna dal 1.1.2012 della riscossione volontaria dei tributi comunali g.c. n. 91 del 6luglio 2011 (4) fino ad oggi			Riscossione tributi		Integrazione trasporto pubblico
2012		Attivazione progetto politiche di sostenibilità ambientale ed energetica per riduzione CO2 entro 2020 Paes (41) fino ad oggi Riorganizzazione servizio distribuzione del gas su base Atem promuovendo livelli sicurezza e riduzione costi a favore dei clienti finali (42) fino ad oggi				Attivazione progetto politiche di sostenibilità ambientale ed energetica per riduzione CO2 entro 2020 Paes Riorganizzazione servizio distribuzione del gas su base Atem promuovendo livelli sicurezza e riduzione costi a favore dei clienti finali
2013		Organizzazione servizio gestione diretta servizio riscossione Cosap temporanea pubblicità e diritti pubbliche affissioni (43) fino ad oggi	Organizzazione servizio gestione diretta servizio riscossione Cosap temporanea pubblicità e diritti pubbliche affissioni			
2014		Completamento offerta culturale presso la Castiglia con due nuovi musei – civiltà cavalleresca e memoria carceraria – (47) fino ad oggi	Completamento offerta culturale presso la Castiglia con due nuovi musei – civiltà cavalleresca e memoria carceraria			
2015		Supporto ai contribuenti nel calcolo delle imposte a sportello e via mail (52) fino ad oggi	Supporto ai contribuenti nel calcolo delle imposte a sportello e via mail			
2016		Contenimento dell'inquinamento luminoso per valorizzare il territorio, la qualità della vita, la sicurezza ed il risparmio energetico (58) fino ad oggi				Contenimento dell'inquinamento luminoso per valorizzare il territorio, la qualità della vita, la sicurezza ed il risparmio energetico
2017		Internalizzazione della tenuta della contabilità fiscale (60)		Internalizzazione della tenuta della contabilità fiscale		

2018		Fusione con il Comune di Castellar nell'ottica di una soluzione efficace nella erogazione dei servizi al cittadino attraverso misure d'incentivazione statale (62) fino ad oggi		Fusione con il Comune di Castellar nell'ottica di una soluzione efficace nella erogazione dei servizi al cittadino attraverso misure d'incentivazione statale		
2020		Attivare il servizio PagoPA per il pagamento dei servizi comunali (69) fino ad oggi. , Realizzazione del nuovo Polo Culturale all'interno della Caserma Musso (70) fino ad oggi	Introdurre modalità agevoli di pagamento in forma elettronica per i cittadini e per le imprese.	Trasformare la Caserma Musso nel principale centro aggregativo della città e del territorio in coesistenza con la sua funzione scolastica e di promozione di eventi culturali e turistici.		
2021		incremento qualità illuminotecnica aree e viabilità pubblica attraverso soluzioni tecnologicamente avanzate e ambientalmente performanti (72); incremento qualità edifici scolastici dell'obbligo attraverso interventi infrastrutturali antisismici con finalizzazione anche di riduzione oneri manutentivi (73); servizi turistici innovativi (porta di valle) con riqualificazione infrastrutturale e offerta di servizi (74)	creazione Porta di Valle quale servizio turistico innovativo; supporto logistico infrastrutturale per la creazione hub vaccinale presso area foro boario; riqualificazione antisismica con rimodulazione sedi di frequenza scolastica migliorando qualità locali	interventi infrastrutturali previo studio incremento qualità offerta illuminotecnica;		
2022		porta di Valle quale servizio innovativo (rimodul obiettivo); transizione digitale servizi gestiti/erogati con modalità informatiche	porta di valle - nuovo servizio strategico	transizione digitale servizi gestiti/erogati con modalità informatiche		
2023		articolo 57 comma 2 lettera E CCNL 17.12.2020 - adeguamento del fondo alle scelte organizzative e gestionali - somma integrativa eventuale subordinata al tetto salario accessorio - in relazione a obiettivi in atto come da indicazione nel PIAO in particolare: obiettivi di digitalizzazione e transizione al digitale obiettivi correlati all'attuazione PNRR accordi procedurali strategici per la città come da istruttorie in corso	attività varie come da specifiche PNRR, transizione digitale, ambiti urbanistici riconducibili nel complesso - applicando ancora, per uniformità procedurale, i criteri adottati in vigore del precedente CCNL dirigenti - a quanto segue: tre macro servizi/attività ovvero iniziative strategiche impattanti sui servizi			

CALCOLO VALORE QUOTE INTEGRAZIONE FONDO DIRIGENZIALE - art. 57 c. 2 lettera e ccnl 17.12.20

ANNO	20%	15%	10%	5% integrazione	fondo	variazioni	quota integrativa
2000				3	2249,8845	2000	2249,8845
2007		0		0	0	2007	2249,8845
2008		0			0	2008	2249,8845
2009		1			2249,8845	2009	4499,769
2011		2		1	5250,7305	2011	9750,4995
2012				2	1499,923	2012	11250,4225
2013	1				2999,846	2013	14250,2685
2014	1				2999,846	2014	17250,1145
2015	0				0	2015	17250,1145
2016				1	749,9615	2016	18000,076
2017		1			2249,8845	2017	20249,9605
2018		1		0	2249,8845	2018	22499,845
2020	1	1			5249,7305	2020	27749,5755
2021	0	3		1	7499,615	2021	35249,1905
2022	1	1			5249,7305	2022	32999,306
2023		3			6749,6535	2023	39748,9595

fondo 1999	29998,45	14999,23	2999,846	20%
			2249,885	15%
			1499,923	10%
			749,9615	5%

Tabella 12 conto annuale 2015 - Oneri annui per voci retributive a carattere "stipendiale" corrisposte al personale in servizio

SEGREARIO B	€	45.129,00			
DIRIGENTE FUORI D.O. ART 110	€	44.820,00			
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	€	90.040,00			
DIRITENTE A TEMPO DET.TO ART 110	€	44.666,00			
	€	224.655,00	senza segretario	€	179.526,00

Tabella 13 conto annuale 2015 - Oneri annui per indennità e compensi accessori corrisposti al personale in servizio

SEGREARIO B	€	29.459,00			
DIRIGENTE FUORI D.O. ART 110	€	26.848,00			
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	€	50.255,00			
DIRITENTE A TEMPO DET.TO ART 110	€	22.503,00			
	€	129.065,00	senza segretario	€	99.606,00
			totale	€	279.132,00
TOT	€	353.720,00			
		1,53% monte salari 2015		€	4.270,72

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA, LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 36/2023

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

Il presente articolato è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di procedure di affidamento di lavori pubblici, di servizi e di forniture. All'interno del presente regolamento il [Codice dei contratti](#) pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

L'importo di cui ai commi precedenti, in particolare, è destinato:

- a. ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
- b. alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

Con riferimento alle forme di partenariato e concessione previste dalla vigente disciplina in materia di contratti pubblici, i relativi incentivi, previamente determinati, sono indicati nella documentazione della procedura di affidamento e posti a carico del soggetto aggiudicatario ovvero a carico della quota eventuale di costi a carico del Comune.

Con riferimento agli affidamenti diretti, l'attribuzione dell'incentivo è subordinata alle previsioni degli orientamenti giurisprudenziali tempo per tempo vigenti.¹

¹Gli incentivi tecnici vengono estesi per tutte le procedure di affidamento, e quindi anche agli affidamenti diretti, ma permangono dubbi interpretativi con riferimento agli affidamenti diretti puri (senza confronto tra più proposte).

Art. 2 – Destinatari

La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, comma 4, lettera a, relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'allegato I.10 del nuovo codice dei contratti, approvato con d.lgs. 36/2023, fino alla sua abrogazione.

Dal momento dell'abrogazione e sostituzione dell'allegato I.10 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 – Gruppo di lavoro

In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento o disposizione di servizio del soggetto competente (responsabile di settore), la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito a una o più procedure di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.

Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.

Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi, laddove possibile, ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal soggetto competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.

I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

Ed infatti sul punto si è più volte espressa la giurisprudenza della Corte dei Conti, la quale ha affermato che «la gara e/o la procedura comparativa che nell'art. 113 cit. costituisce il presupposto necessario, invalicabile ed inderogabile per il riconoscimento degli incentivi tecnici, evoca ontologicamente lo svolgimento preliminare delle indagini di mercato per la predisposizione dello schema di contratto e la comparazione concorrenziale tra più soluzioni negoziali le quali vincolano il soggetto committente alla valutazione comparativa tra le diverse offerte da confrontare secondo i canoni della economicità, dell'efficacia, dell'efficienza contrattuale, recepiti in parametri trasposti preventivamente in un capitolato tecnico, a contenuto più o meno complesso, secondo la diversa tipologia ed il diverso oggetto del contratto da affidare; (...) L'affidamento diretto (...) continua a rimanere escluso dalla disciplina degli incentivi tecnici ex art. 113 co.2, D. Lgs. n. 50/2016, salve le ipotesi nelle quali per la complessità della fattispecie contrattuale l'amministrazione, nonostante la forma semplificata dell'affidamento diretto, proceda allo svolgimento di una procedura sostanzialmente comparativa, la quale dovrà comunque emergere nella motivazione della determinazione a contrarre, in conformità al principio di prevalenza della sostanza sulla forma, di matrice comunitaria.» (Corte dei Conti, sez. reg. contr Veneto, deliberazione 21 settembre 2020, 121/2020/PAR).

Si può dunque ritenere che, anche a fronte della nuova formulazione, l'incentivazione sia ammessa per l'affidamento diretto solo qualora sia preceduto da un confronto concorrenziale informale.

La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il soggetto che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- a. gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b. i lavori di importo inferiore a euro 40.000;
- c. gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000;
- d. i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei Contratti, ai sensi di quanto ivi previsto (il riferimento è, in particolare, all'art. 56 di detto Codice);
- e. i lavori in amministrazione diretta (acquisizioni effettuate dalle stazioni appaltanti con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e con personale proprio o eventualmente);
- f. soggetti non incardinati nella struttura amministrativa.

È fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti; in particolare, in caso di espletamento di attività di committenza per conto di altri enti, quota parte del rimborso per "spese generali" da parte dei medesimi, può essere destinata all'incentivazione del personale (per le categorie per le quali ciò non sia normativamente escluso) attraverso integrazione del compenso per performance ovvero del compenso per retribuzione di risultato.

Art. 6 – Centrali di committenza

In caso di attività svolta da centrale di committenza, costituita o di cui l'ente si avvale, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore a quanto previsto dalla convenzione approvata ovvero a quanto previsto dal presente Regolamento, comunque nel rispetto

dei limiti massimi di incentivabilità previsti dall'art. 45 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023 ².

La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2, previa intesa con il Dirigente del Comune competente.

La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale. Le somme così destinate non possono comunque eccedere il 25 per cento dell'incentivo.

Nel caso in cui altri enti ricorrano al Comune di Saluzzo per attività di committenza, al personale del Comune saranno attribuite le quote degli incentivi tecnici con applicazione della disciplina contenuta nel presente articolato, relativamente alle fasi svolte, con riparto d'intesa con l'ente che si avvale delle prestazioni.

Art. 7 – Quota del 20 per cento.

La quota di cui all'art. 1, c. 4, lett. b), è incrementata:

- a. dalla quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- b. dalla quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;
- c. dalla quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente
- d. dalla quota corrispondente a prestazioni svolte dal personale con qualifica dirigenziale, al medesimo non corrisposta.

Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- a. la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b. l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- c. l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
- d. strutture ed impianti tecnologici e/o informatici.

Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- a. attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b. la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c. la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

² L'art. 45 del Codice prevede il riconoscimento ai dipendenti della centrale di committenza di una quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo posto a base delle procedure di affidamento	Percentuale (%)
fino a euro 1.000.000,00	2%
Oltre euro 1.000.000,00	1,5%

Art. 9 – Disciplina delle varianti

Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere:

-

Attività tecnica (allegato I.10 al d. lgs. n. 36/2023)	Percentuale (%)
Programmazione della spesa per investimenti	5
Responsabile unico del progetto	25
Collaborazione all'attività del RUP (responsabili e addetti gestione tec-ammva)	5
Redazione documento fattibilità alternative progettuali	5
Redazione progetto fattibilità tecnico economica	
Redazione del progetto esecutivo	20
Coordinamento sicurezza in fase di progettazione	3
Verifica del progetto ai fini della validazione	2
Predisposizione documenti di gara	5
Direzione lavori	15
Ufficio direzione lavori (direttore operativo, ispettore di cantiere)	5
Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione	5
Collaudo tecnico amministrativo	
Regolare esecuzione	5
Collaudo statico (ove necessario)	

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Art. 11 – Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Importo posto a base della procedura di affidamento	Percentuale
---	-------------

fino a euro 1.000.000,00	2%
Oltre euro 1.000.000,00	1,5%

Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale %
Responsabile unico del progetto	25
Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	20
Redazione del progetto (livello unico) /Relazione descrittiva	20
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo/coordinamento sicurezza in fase di esecuzione	15
Regolare esecuzione/verifica di conformità	10

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

(eventuale) Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO IV – NORME COMUNI

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:

- a. del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- b. della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- c. della competenza e professionalità dimostrate;
- d. della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte, e solo in caso si concretizzi la procedura di affidamento.

In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione, o la medesima è suscettibile di riduzione. Ai fini della riduzione si tiene in conto degli elementi di cui al primo comma; l'erogazione avviene per l'intera quota spettante nel caso tutti gli elementi considerati siano stati di grado soddisfacente, mentre avviene in misura ridotta nei casi in cui si riscontri un grado maggiormente ridotto, secondo la seguente griglia (a cura del dirigente/apicale):

grado soddisfacente (erogazione in misura piena): il lavoratore ha espletato le attività perseguendo costantemente l'obiettivo di massima organizzazione operativa ai fini della più sollecita possibile programmazione, progettazione, esecuzione, rendicontazione dell'investimento;

grado discreto (erogazione nella misura del 75%): il lavoratore ha espletato le attività in modo corretto, con buona attenzione all'obiettivo di cui sopra;

grado appena sufficiente (erogazione nella misura del 50%): il lavoratore ha espletato le attività in modo corretto, ma con modesta attenzione all'obiettivo di cui sopra;

grado insufficiente: prestazioni estremamente ridotte, scarsa attenzione all'obiettivo: nessuna erogazione.

In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 14 – Attività del personale dirigenziale

Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.

Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia; qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 100 % dell'aliquota prevista per l'attività incentivata.

In deroga a quanto previsto dai commi 1 e 2, ai sensi dell'art. 8, comma 5, del DL 13/2023, relativamente gli interventi a valere sulle risorse del PNRR, è possibile erogare gli incentivi alle funzioni tecniche di cui al presente anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei relativi interventi, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75, ove non vi ostino i chiarimenti e interpretazioni di organi e soggetti sovraordinati e/o deputati a tali ruoli.

Art. 15 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Ai sensi dell'art. 45 comma 3 del Codice, le Amministrazioni stabiliscono anche i criteri di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.

Per incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti, si intendono le casistiche correlate a responsabilità del personale dipendente e non quelle riferite ad altri fattori (es.: ritardi delle imprese, maggiori costi per approvvigionamenti, vicende contrattuali varie ...).

Nei casi predetti, le risorse finanziarie connesse alla singola opera, lavoro, servizio o fornitura, sono ridotti di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

TABELLA A

Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
1 – Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	30%
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	50%
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	70%
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	100%
2 – Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Dal 40% al 60 % dell'imposto contrattuale	60%
	Oltre il 60% dell'importo contrattuale	100%

Art. 16 – Liquidazione dell'incentivo

L'incentivo è corrisposto dall'ufficio personale previa determinazione del dirigente, del responsabile di servizio preposto alla struttura competente o di altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, acquisita la scheda riepilogativa del RUP, accertante e attestante le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. Nel caso di attività di committenza svolta per conto di altri enti, la liquidazione è subordinata alla disponibilità delle relative risorse.

Sono fatte salve le disposizioni sulla incompatibilità e conflitto di interessi di cui, in particolare, al codice di comportamento e alla legge n. 241/1990

La liquidazione dell'incentivo avviene di norma previo completamento del ciclo valutativo riferito all'esercizio di svolgimento delle prestazioni; sono ammesse liquidazioni specifiche in relazione a obblighi di rendicontazione ovvero alla chiusura dei quadri economici dei lavori, servizi e forniture.

Nel caso in base agli orientamenti interpretativi che sopravvengano (vedasi disposizioni transitorie) l'incentivo debba transitare dai fondi salari accessori, costituiscono condizioni di erogabilità del medesimo le disposizioni inerenti il trattamento accessorio del personale, applicabili alla fattispecie, nonché le relative tempistiche.

Art. 17 – Informazione e confronto

Il Settore Personale fornisce, con cadenza annuale, informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Art. 18 – Disposizioni transitorie e finali

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina applicabile in materia. In ogni caso, per la gerarchia delle fonti, le disposizioni normative prevalgono sempre sulle disposizioni dell'articolato, ed eventuali disposizioni sopravvenute non compatibili con le previsioni del medesimo si intendono applicabili in loro sostituzione senza necessità di modifiche espresse.

In particolare, trattandosi di prima applicazione delle nuove disposizioni, sono fatti salvi gli orientamenti interpretativi che pervengano da soggetti sovraordinati o deputati a tali iniziative, fra cui in particolare la Corte dei Conti, l'Aran, il Mef e la Funzione pubblica. Non si darà corso all'attuazione delle disposizioni dell'articolato che siano in contrasto con tali orientamenti.